



شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی

(مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان شمالی)

سمانه ساجدی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۴/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۷/۲۸

به‌رنگ اسماعیلی شاد^۲

چکیده

پژوهش با هدف شناسایی مولفه‌های بهروزی سازمانی و اولویت‌بندی آنها انجام شد. جامعه آماری ۱۵۰ تن کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان شمالی بود. روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده و حجم نمونه بر اساس روش مورگان ۱۰۸ نفر تعیین شد. با مطالعه مبانی نظری، ۴ بعد اصلی، ۱۴ مولفه و ۹۷ زیرمولفه مؤثر در بهروزی سازمانی شناسایی شد. روش تحلیل آماری، تحلیل عامل اکتشافی است. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته ۹۷ گویه‌ای که دارای روایی صوری و محتوایی بوده و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲ محاسبه شد. نتایج بیانگر این هستند که به منظور تحقق بهروزی سازمانی لازم است مولفه‌ها در سه قالب ترکیبی شامل بهروزی اجتماعی-روانشناختی، بهروزی اجتماعی-ذهنی-معنوی و بهروزی اجتماعی-ذهنی گروه‌بندی شوند. همچنین نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن نشان داد به ترتیب مولفه‌های تعادل عواطف مثبت و رضایتمندی شغلی بیشترین و کمترین اولویت را در تحقق بهروزی سازمانی دارند.

کلمات کلیدی

بهروزی سازمانی، بهروزی اجتماعی، بهروزی ذهنی، بهروزی روانشناختی، بهروزی معنوی

^۱ - گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و علوم پایه، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

s.sajedi12@gmail.com

^۲ - گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی و علوم پایه، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

esmaeili@bojnourdiau.ac.ir



مقدمه

در بین تمامی عوامل تولید، منابع انسانی است که تفاوت را در یک سازمان ایجاد می‌کند و قابلیت و تعهد انسان است که سازمان‌های موفق را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد (کاراوان ۱، ۲۰۰۷: ۱۱). سازمان‌ها باید همانگونه که برای منابع مالی و فیزیکی، طرح‌های توسعه دارند، بایستی طرح‌هایی را نیز برای توسعه منابع انسانی به کار گیرند (فیاضی و همکاران، ۱۳۸۹: ۳-۲)؛ چرا که منابع انسانی به دلیل کمیابی، ارزشمندی، جانشین ناپذیری و تقلید ناپذیری بسیار با اهمیت است (کابرا ۲، ۲۰۰۳: ۴۹). شناسایی متغیرهای روانشناختی مثبتی که قابل توسعه و پرورش باشند و امکان اعمال مدیریت بر آنها وجود داشته، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی می‌شود که از آن می‌توان به عنوان بهروزی سازمانی یاد کرد (استوری ۳، ۲۰۰۱: ۵۳۰). سازمان‌های امروزی انتظار دارند کارکنانشان فعال بوده و در قبال توسعه حرفه‌ای خود مسئولیت پذیر بوده و به حفظ استانداردهای بالای کیفیت در عملکردشان متعهد باشند. در مقابل کارکنان نیز نیاز دارند که احساس کنند بر انرژی هستند تا بتوانند خود را وقف کارشان کنند که در حقیقت این همان مفهوم غایی بهروزی سازمانی ۴ می‌باشد (باکر و شافلی ۵، ۲۰۰۸: ۱۴۸).

سازمان‌های مبتنی بر بهروزی، فرصتی ایجاد می‌کنند تا نیروی انسانی ضمن تحقق آرمان‌های شخصی خود و برقراری تعادل بین کار و زندگی، زمینه مناسب تحقق اهداف سازمانی را نیز فراهم سازد (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۳: ۶). باکر و شافلی (۲۰۰۸) بر این موضوع تاکید دارند که بهروزی علاوه بر تئوری پردازی، نیازمند روش‌های عملیاتی و تعیین چهارچوبی مفهومی جهت اعمال تغییر در رفتار کارکنان است. در این رابطه هر چند که مطالعات اندکی در مورد تاثیر عواملی نظیر سرمایه روان‌شناختی، فضیلت سازمانی و هویت سازمانی بر شکل‌گیری بهروزی سازمانی انجام شده ولی نکته ای که نباید از نظر دور داشت این است که تاکنون روابط میان این عوامل در چارچوبی مشخص بررسی نشده است.

اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان شمالی وظیفه حفاظت، احیا و بهره‌برداری بهینه از منابع طبیعی را به عهده دارد. مدیران این مجموعه در کنار وظایف تخصصی خود به دنبال راهکارهایی جهت افزایش کارایی و شور و نشاط کاری کارکنان می‌باشند. عواملی چون افزایش میزان تمایل به خروج از دستگاه اجرایی به صورت انتقال و ماموریت و کاهش رتبه ارزیابی عملکرد اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری در شاخص‌های عمومی بین دستگاه‌های اجرایی استان از مهمترین دلایلی هستند که به نظر می‌رسد این سازمان از نظر بهروزی سازمانی مورد مناسبی برای مطالعه باشد. بنابراین ضمن

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

واکاوی ادبیات پژوهشی، پس از تشریح مبانی نظری بهروزی سازمانی به ارائه چهارچوب مفهومی آن پرداخته می‌شود. فواید احتمالی حاصل از این پژوهش می‌تواند علاوه بر نشان دادن نقصان‌های احتمالی موجود در نظام اداری جامعه مورد مطالعه، از هدر رفتن سرمایه‌های انسانی سازمان با شناخت دقیق حالات و وضعیت روانشناختی آنان جلوگیری به عمل آورد.

اوی^۶ و همکاران (۲۰۱۰) نتایج نشان دادند که ظرفیت‌های روانشناختی مثبت می‌توانند به عنوان منبعی برای احساسات و عواطف مثبت باشند. علاوه بر این، عواطف مثبت و استرس می‌توانند به عنوان یک متغیر میانجی در روابط بین ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و بهروزی ایفای نقش کنند. باکر و اورلمان^۷ (۲۰۱۱) بهروزی ذهنی در محیط کار را رضایت شغلی، ارزیابی شناختی از ماهیت شغل و تجربه مکرر عواطف مثبت می‌داند که منجر به ایجاد تعلق خاطر کاری، شادکامی و رضایت‌مندی می‌شود (امراللهی بیوکی و همکاران، ۲۰۱۳:۲۰). اوی و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی مثبت بر بهروزی کارکنان پرداختند. نتایج به تاثیر معنی دار متغیرهای سرمایه روانشناختی مثبت بر بهروزی کارکنان تاکید دارد.

والاس^۸ (۲۰۰۶) بهروزی سازمانی را سلامت عمومی سازمان می‌داند که عناصری نظیر جو سازمانی، جو اجتماعی، بهره‌وری و عملکرد کارکنان و حتی کاهش ترک خدمت و کاهش غیبت از کار را شامل می‌شود. کرایبل^۹ (۲۰۰۳) بهروزی سازمانی را انجام کارهای معنادار و چالشی توسط کارکنان و همچنین داشتن فرصت به‌کارگیری مهارت‌ها، دانش و آگاهی در روابط کاری اثربخش با همکاران و مدیران در یک محیط سالم و ایمن می‌داند.

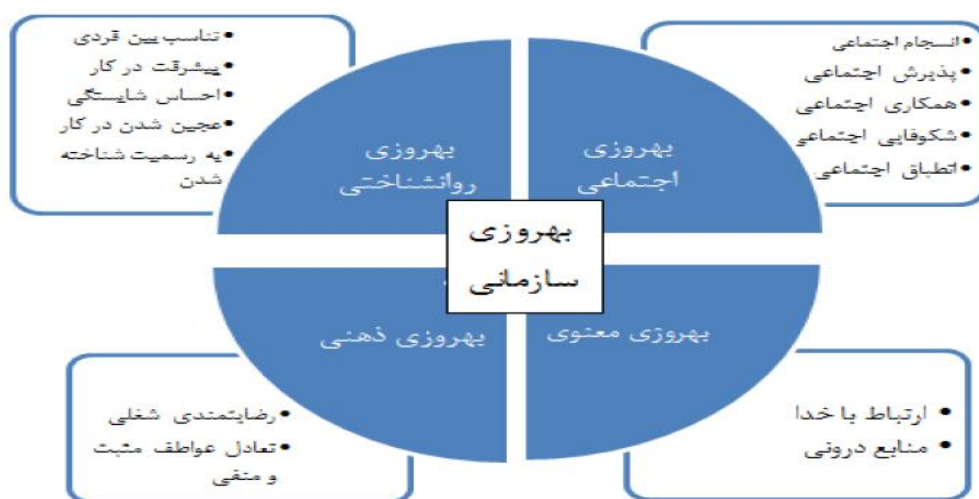
یافته‌های سرباز حسینی و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که مقوله‌های بهروزی سازمانی در ابعاد عینی و ذهنی و نیز روانی، فیزیکی، مالی و اجتماعی و در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه جدی قرار نگرفته است. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که در مقایسه با سایر پژوهش‌ها، باید بعد مدیریت را به ابعاد بهروزی سازمانی افزود و همچنین از منظر عناصر اصلی دانشگاه (هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان)، بعد روانی نسبت به سایر ابعاد، اولویت اساسی داشته است.

مشبکی اصفهانی و رضایی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی پرداختند. نتایج تحلیل داده‌های مدل مفهومی ارائه شده در این پژوهش نشان دهنده تاثیر مثبت و معنادار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری و تاثیر مثبت و معنا دار تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد است.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

زارعی متین و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند که وجود حس رضایت از زندگی و در محیط کار، رضایت شغلی و عواطف و روحیات مثبت که در مفهومی به نام بهروزی ذهنی جای می گیرند، از طریق اشاعه روحیات مثبت، تفکرات مثبت، حس خوب بودن و احساس آرامش درونی تاثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان دارد. نتایج پژوهش نشان می دهد دو دسته عوامل علی فردی و سازمانی در بروز احساسات مثبت و رضایت از زندگی تاثیر دارند. امراللهی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می دهند که ارتقاء سرمایه روان شناختی مثبت در کارکنان می تواند رفتارهای مبتنی بر فضیلت سازمانی و رفتارهای شهروندی را رواج داده و هویت سازمانی را در کارکنان افزایش دهد. فضایل سازمانی و رفتارهای شهروندی باعث می شوند جو روان شناختی مثبتی در میان کارکنان حاکم شده و در نهایت پدیده بهروزی سازمانی جلوه گر شود. همچنین هویت سازمانی از طریق تاثیرگذاری بر متغیرهای عملکردی امکان بروز و ظهور پیدا می کند و تجربه عمیقی از بهروزی سازمانی را متجلی می سازد. مولوی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود به موضوع مولفه های موثر در تعادل عواطف مثبت شامل سرزندگی، اراده، اعتماد به نفس، چالاکی، نشاط و شادابی، سرخوشی، زیرکی، لذت از زندگی، عدم بی تفاوتی، تنوع طلبی و عواطف منفی شامل اضطراب، خصومت، کم حوصلگی، استرس، کم تحرکی، نگرانی، احساس گناه، یاس و نا امیدی، سوء ظن، روان رنجوری اشاره دارند.

شکل ۱ ابعاد بهروزی سازمانی و زیرمولفه های هر یک از این ابعاد را نمایش می دهد.



شکل ۱- ابعاد بهروزی سازمانی (منبع: دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۸)

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

با مرور پیشینه پژوهش در جدول ۱ ابعاد، مولفه‌ها و زیرمولفه‌های مؤثر در بهروزی سازمانی آمده است. بر این اساس چهار بعد بهروزی اجتماعی ۱۰، بهروزی روانشناختی ۱۱، بهروزی معنوی ۱۲ و بهروزی ذهنی ۱۳ در تحقق بهروزی سازمانی مؤثر تشخیص داده شده‌اند.

جدول ۱- ابعاد و مولفه‌های بهروزی سازمانی

منبع	زیرمولفه	مولفه	ابعاد	متغیر
بارتل (۲۰۱۲)	ارتباطات، بافت‌سیاسی و	انسجام اجتماعی	بهروزی اجتماعی	بهروزی سازمانی
عسگری (۱۳۹۰)	مهارت، اعتماد، وحدت، رفاه	پذیرش اجتماعی		
گابریل و پاول (۲۰۰۰) نوابخش و همکاران (۱۳۹۲)	اعتماد تعمیم یافته، اعتماد بین فردی، اعتماد نهادی، اعتماد اجتماعی	مشارکت اجتماعی		
کیز (۲۰۰۲)	استمرار رشد خودباوری، برخورداری از نگرش مثبت رفتاری، تقویت رفتارهای مسئولیت پذیرانه، مهارت‌های ارتباطی، پایگاه اجتماعی و اقتصادی	شکوفایی اجتماعی		
مونتگومری (۱۹۹۶) عباسی مقدم و حسین علیزاده (۱۳۹۰)	یادگیری سازمانی	انطباق اجتماعی	بهروزی روانشناختی	
هاتون و امرسون (۱۹۹۸) ماگلینو و والین (۱۹۹۸) وزیری (۱۳۸۷)	به لحاظ اجتماعی پاسخگو بودن، خلاقیت و نوآوری، پیشرفت مدار بودن، تمایل به ثبات و یکنواختی، عملکرد مدار بودن، تناسب نیازها-تامین‌ها	تناسب بین فردی		
صفری، پولادری، کاظمی برزی (۱۳۹۱)؛ سلیمی (۱۳۸۰)؛ دانشگر (۱۳۸۰)	تقدم منافع سازمانی بر شخصی، خودارزیابی، وظیفه‌شناسی، آینده‌نگری، رعایت ضوابط سازمانی، احساس وفاداری نسبت به سازمان، احساس آرامش در انجام کار	وجدان کاری		

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

اکرامی و رجب زاده (۱۳۹۰)	مهارت فنی، یادگیری مستمر، مدیریت بحران، شناخت واقعیت‌های سازمان، توجه به اهداف چالشی، برنامه‌ریزی، مشارکت جویی، درک تفاوت‌های فردی، مدیریت تغییر	احساس شایستگی	
	هاکمن و الدهم (۱۹۸۰)	تاکید بر گروه‌های رسمی، مهم بودن شغل، خودگردانی، تاکید بر سلسله مراتب، مستندسازی	
ویگلورث (۲۰۰۲)	تعیین ارزش‌ها و چشن انداز، کل نگری، قابلیت مواجهه با مشکلات، قابلیت چارچوب بندی موضوعات، تنوع پذیری، خودجوش بودن، خودآگاهی	ارتباط با خدا	بهرزی معنوی
	امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۲)	پرورش نوع دوستی و تکریم انسانی، احساس معنا در زندگی، توجه مستمر به خودسازی، اراده برای تغییر در افکار و نگرش، افزایش و تثبیت قدرت تاب آوری	
نصیری پور و همکاران (۱۳۹۲)	شرایط فیزیکی مناسب محیط کار، امنیت شغلی، خط و مشی مقررات‌اداری، رابطه‌دوستانه با زیردستان و هم‌ردیفان، شایستگی سرپرست، حقوق و دستمزد کافی، فراهم بودن مزایای جانبی	رضایتمندی شغلی	بهرزی ذهنی
	مولوی و همکاران (۱۳۸۹)/ رایان و دسی (۲۰۰۲). سلیگمن و چیکسنت میهالی (۲۰۰۰)	مثبت: هوشیاری و زیرکی، اشتیاق، متوجه و دقیق بودن، نیرومندی، مصمم بودن، شور و شوق فعال، ذوق زدگی، خوش ذوقی، غرور و افتخار منفی: شرمساری، خصومت عصبی، هراس، ترس و وحشت، ناراحتی، گناه، پریشانی، زودرنجی، بیقراری	

روش پژوهش

پژوهش از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان به تعداد ۱۵۰ نفر می‌باشد. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۰۸ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

در این پژوهش متناسب با چارچوب نظری پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته با ۹۷ گویه تدوین شد. روایی ابزار شامل روایی صوری و محتوا می باشد که به تایید ۱۰ نفر از اساتید رسید و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه شد.

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

یافته‌های پژوهش

۸۲/۴ درصد افراد پاسخگو یعنی ۸۹ نفر مرد و ۱۹ نفر معادل ۱۷/۶ درصد زن هستند. در این پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی نتایج قبلی مورد بازبینی قرار گرفت. در روش تحلیل عاملی اکتشافی محقق هیچ پیش فرضی را در مورد داده‌ها در تحلیل نداشته و وارد مدل نمی‌کند. بنابراین نتیجه آن ممکن است ساختار جدیدی را با سازندهای جدید و ترکیب جدید (۹۷ زیرمولفه) با ابعاد جدید بدست آورد.

جدول ۲- ترکیب ابعاد اصلی، مولفه‌ها و زیر مولفه‌های بهروزی سازمانی

بعد	مولفه	زیر مولفه‌ها
بهروزی اجتماعی	انسجام اجتماعی	ارزش‌های مشترک، خدمات اجتماعی، ارتباطات، بافت سیاسی و اداری، اطلاعات، شبکه‌سازی، رهبری، رفاه، مهارت، اعتماد، وحدت
	انطباق اجتماعی	ایجاد تغییر، یادگیری سازمانی، هم‌نوایی، هم‌رنگی، فرهنگ پذیری
	پذیرش اجتماعی	آگاهی، علاقمندی، ارزشیابی و تصمیم، امتناع، انطباق، تشویق
	شکوفایی اجتماعی	استمرار رشد خودباوری، برخورداری از نگرش مثبت رفتاری، تقویت رفتارهای مسئولیت‌پذیرانه، مهارت‌های ارتباطی، پایگاه اجتماعی و اقتصادی
	مشارکت اجتماعی	اعتماد اجتماعی، اعتماد بین فردی، اعتماد تعمیم یافته، اعتماد نهادی، تعلق اجتماعی، افناع‌گرایی
بهروزی ذهنی	تعادل عواطف مثبت	اشتیاق، هوش یاری و زیرکی، ذوق زدگی، خوش‌ذوقی، نیرومندی، مصمم بودن، متوجه و دقیق بودن، شور و شوق فعال، غرور و افتخار
	تعادل عواطف منفی	زودرنجی، پریشانی، شرمساری، ناراحتی، بیقراری، گناه، ترس و وحشت، خصومت عصبی، هراسان
	رضایتمندی شغلی	امنیت شغلی، حقوق و دستمزد کافی، فراهم بودن مزایای جانبی، خط‌مشی و مقررات اداری، شرایط فیزیکی مناسب محیط کار، شایستگی سرپرست، رابطه دوستانه با زیردستان و هم‌ردیفان

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

بهروری روانشناختی	احساس شایستگی	درک تفاوت های فردی، مدیریت بحران، مدیریت تغییر، شناخت واقعیت های سازمان، یادگیری مستمر، برنامه ریزی، مشارکت جویی، مهارت فنی، توجه به اهداف چالشی
	تناسب بین فردی	تناسب نیازها- تامین ها، پیشرفت مدار بودن، به لحاظ اجتماعی پاسخگو بودن، خلاقیت و نوآوری، عملکرد مدار بودن، تمایل به ثبات و یکنواختی
	رسمیت سازمانی	مستندسازی، تاکید بر سلسله مراتب، تاکید بر گروه های رسمی، مهم بودن شغل، خودگردانی
	وجدان کاری	وظیفه شناسی، تقدم منافع سازمانی بر شخصی، آینده نگری، رعایت ضوابط سازمانی، خود ارزیابی، احساس آرامش در انجام کار، احساس وفاداری نسبت به سازمان
بهروری معنوی	ارتباط با خدا	خود آگاهی، کل نگری، تعیین ارزش ها و چشم انداز، قابلیت چارچوب بندی موضوعات، تنوع پذیری، قابلیت مواجهه با مشکلات و تبدیل آنها به فرصت، خودجوش بودن
	منابع درونی	اراده برای تغییر در افکار و نگرش، توجه مستمر به خودسازی، افزایش و تثبیت قدرت تاب آوری، پرورش نوع دوستی و تکریم انسانی، احساس معنا در زندگی

در ادامه خروجی تحلیل عاملی برای ۱۴ مولفه پرسشنامه بهروری انجام و نتایج تفسیر می شود. جدول ۳- تحلیل توصیفی مولفه های اصلی را نشان می دهد.

جدول ۳- تحلیل توصیفی مولفه های اصلی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	علامت اختصاری	مولفه
۱۰۸	۷/۳۰۹	۱۸/۴۵	A	انسجام اجتماعی
۱۰۸	۲/۵۸۱	۱۱/۸۶	B	انطباق اجتماعی
۱۰۸	۲/۴۹۹	۱۳/۴۱	C	پذیرش اجتماعی
۱۰۸	۳/۰۳۵	۱۲/۶۰	D	شکوفایی اجتماعی
۱۰۸	۳/۹۰۹	۱۲/۱۴	E	مشارکت اجتماعی
۱۰۸	۴/۷۹۳	۲۵/۸۲	F	تعادل عواطف مثبت
۱۰۸	۳/۸۳۶	۲۰/۲۹	G	تعادل عواطف منفی

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

۱۰۸	۵/۶۴۱	۹/۷۷	H	رضایت مندی شغلی
۱۰۸	۶/۲۲۴	۱۷/۱۷	I	احساس شایستگی
۱۰۸	۳/۶۴۱	۱۲/۵۶	J	تناسب بین فردی
۱۰۸	۲/۸۱۶	۱۳/۶۶	K	رسمیت سازمانی
۱۰۸	۴/۳۹۹	۱۳/۵۵	L	وجدان کاری
۱۰۸	۳/۸۷۳	۲۱/۹۱	M	ارتباط با خدا
۱۰۸	۲/۴۸۹	۱۵/۰۵	N	منابع درونی

در جدول ۴- ماتریس همبستگی مولفه های اصلی بهروزی سازمانی آمده است. عناصر قطر اصلی این ماتریس یک است. هر چه عناصر خارج از قطر اصلی این ماتریس به یک نزدیک تر باشند مطلوبیت روش تحلیل عاملی بیشتر خواهد بود. بررسی ماتریس می‌تواند الگوهای همبستگی مناسبی را پیشنهاد دهد لیکن لازم است در ادامه بررسی لازم صورت گیرد تا مشخص شود که تفسیرهای نتیجه گرفته شده از ماتریس همبستگی توسط آنالیز فاکتوری رسمی تأیید می‌شود؟

جدول ۴- ماتریس همبستگی مولفه های اصلی بهروزی سازمانی

مولفه	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
A	۱	۰/۲۲	۰/۵۱	۰/۳۱	۰/۵۸	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۶۸	۰/۶۲	۰/۵۵	۰/۵۰	۰/۳۷	۰/۲۱	۰/۱۳
B		۱	۰/۲۵	۰/۲۷	۰/۲۴	۰/۳۵	۰/۲۵	۰/۲۶	۰/۴۰	۰/۳۷	۰/۴۰	۰/۴۵	۰/۴۲	۰/۴۵
C			۱	۰/۲۳	۰/۴۰	۰/۳۲	۰/۲۳	۰/۵۱	۰/۴۲	۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۳۳	۰/۱۶	۰/۱۳
D				۱	۰/۳۹	۰/۳۸	۰/۲۳	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۴۳	۰/۳۳	۰/۲۹	۰/۵۵	۰/۴۴
E					۱	۰/۴۱	۰/۱۸	۰/۴۶	۰/۵۸	۰/۶۳	۰/۵۸	۰/۵۱	۰/۳۵	۰/۱۷
F						۱	۰/۲۶	۰/۲۲	۰/۲۸	۰/۴۳	۰/۴۴	۰/۳۴	۰/۵۲	۰/۴۲
G							۱	۰/۲۹	۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۱۳	۰/۲۰	۰/۳۲	۰/۳۳
H								۱	۰/۵۷	۰/۵۱	۰/۳۹	۰/۲۸	۰/۰۵	۰/۱۲
I									۱	۰/۶۵	۰/۵۸	۰/۶۵	۰/۱۵	۰/۱۵
J										۱	۰/۵۴	۰/۶۸	۰/۲۷	۰/۲۲
K											۱	۰/۴۳	۰/۳۸	۰/۳۰
L												۱	۰/۴۰	۰/۲۰
M													۱	۰/۶۷
N														۱

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

جدول ۵- مقادیر معنی داری ضرایب همبستگی مولفه های اصلی بهروزی سازمانی

مولفه	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
A		۰/۰۱	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	*۰/۰۵۴	۰/۰۱	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
B			۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۰۰۶	۰/۰	۰/۰۰۳	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
C				۰/۰۰۷	۰/۰	۰/۰	۰/۰۰۷	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
D					۰/۰	۰/۰	۰/۰۰۸	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
E						۰/۰	۰/۰۰۳	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
F							۰/۰۰۳	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰
G								۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۰۲۲	*۰/۰۸۱	۰/۰۱۵	۰/۰	۰/۰
H									۰/۰	۰/۰	۰/۰	۰/۰۰۲	*۰/۲۹	*۰/۱۰
I										۰/۰	۰/۰	۰/۰	*۰/۰۵۲	*۰/۰۵۷
J											۰/۰	۰/۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۹
K												۰/۰	۰/۰	۰/۰۰۱
L													۰/۰	۰/۰۱۶
M														۰/۰
N														

* بیانگر رابطه ضعیف بین متغیرها می باشد.

مقادیر ضریب همبستگی محاسبه شده در جدول ۵ برای هر زوج متغیر متفاوت است. جدول مقادیر معنی داری ضرایب همبستگی مولفه های اصلی بهروزی سازمانی را نشان می دهد که معیار مناسب برای تشخیص معنی داری ضرایب همبستگی است. در صورتی که مقدار معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰/۰۵ باشد فرضیه اولیه رد و وجود ارتباط بین دو متغیر پذیرفته می شود. مقادیر خانه های ستاره دار بیانگر وجود رابطه ضعیف بین متغیرها می باشد.

برای تعیین و تشخیص مناسب بودن داده ها از جدول ۶-آماره KMO و نتایج آزمون کرویت بارتلت استفاده می شود. هر چه مقدار ضریب فوق به عدد یک نزدیک تر باشد بهتر است.

جدول ۶-آماره KMO و نتایج آزمون کرویت بار تلت

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	۰/۸۵
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	df
	Sig.

با توجه به مقدار محاسبه شده برای داده های این تحلیل، ۰/۸۵ در رده خیلی خوب قرار می گیرد. همچنین آماره دیگر جدول ۷ نیز که برای اطمینان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیلی عاملی، افزون بر ماتریس همبستگی، آزمون کرویت بار تلت است که در جدول مقدار آن برابر ۷۵۹/۴ با درجه آزادی ۹۱ و نیز مقدار معنی داری نزدیک به صفر شده است که بیانگر این مفهوم است که بین متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد.

علاوه بر این جدول ۷-میزان اشتراک اولیه و بعد از استخراج عامل ها برای متغیرهای وارد شده در تحلیل عاملی را نشان می دهد. این جدول بیانگر این موضوع است که به عنوان مثال ۵۳/۹ واریانس امتیازات متغیر سوم واریانس عامل مشترک است. ستون Initial جدول مذکور گویای تمامی اشتراک‌های قبل از استخراج است. لذا تمامی آنها برابر یک می باشد. همانگونه که در این جدول دیده می شود بیشتر میزان اشتراک ها غیر از متغیر دوم (انطباق اجتماعی) و چهارم (شکوفایی اجتماعی) بیشتر از ۵۰ درصد هستند و بیانگر توانایی عامل تعیین شده در تبیین واریانس متغیرهای مورد مطالعه است. لیکن قوت و ضعف بین متغیرها به خوبی قابل مشاهده است. به عنوان مثال عدد قبلی ۵۳/۹ درصد مولفه پذیرش اجتماعی را با عدد ۸۰/۹ درصد مولفه ارتباط با خدا را مقایسه نماید.

جدول ۷-میزان اشتراک اولیه و بعد از استخراج عامل ها برای متغیرهای وارد شده در تحلیل عاملی

Extraction	Initial	مولفه
۰/۷۵	۱/۰۰	انسجام اجتماعی
۰/۴۲	۱/۰۰	انطباق اجتماعی*
۰/۵۳	۱/۰۰	پذیرش اجتماعی
۰/۴۶	۱/۰۰	شکوفایی اجتماعی*
۰/۶۴	۱/۰۰	مشارکت اجتماعی
۰/۵۰	۱/۰۰	تعادل عواطف مثبت
۰/۶۶	۱/۰۰	تعادل عواطف منفی

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

۰/۷۵	۱/۰۰	رضایت مندی شغلی
۰/۷۲	۱/۰۰	احساس شایستگی
۰/۷۲	۱/۰۰	تناسب بین فردی
۰/۶۰	۱/۰۰	رسمیت سازمانی
۰/۶۳	۱/۰۰	وجدان کاری
۰/۸۰	۱/۰۰	ارتباط با خدا
۰/۷۱	۱/۰۰	منابع درونی

جدول ۸- درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف را نشان می دهد. ستون Initial Eigenvalue مقادیر ویژه اولیه برای هر یک از عامل ها در قالب مجموع واریانس تبیین شده برآورد می شود. واریانس تبیین شده بر حسب درصدی از کل واریانس و درصد تجمعی است. مقدار ویژه هر عامل، نسبتی از واریانس کل متغیرها است که توسط آن عامل تبیین می شود. مقدار ویژه از طریق مجموع مجذورات بارهای عاملی مربوط به تمام متغیرها در آن عامل قابل محاسبه است. از این رو مقادیر ویژه اهمیت اکتشافی عوامل را در ارتباط با متغیرها نشان می دهد. پایین بودن این مقدار برای یک عامل به این معنی است که آن عامل نقش اندکی در تبیین واریانس متغیرها داشته است. در ستون Extraction Sum of Squared Loadings واریانس تبیین شده عامل هایی ارایه شده است که مقادیر ویژه آنها بزرگتر از یک است. در نهایت ستون Rotation Sums of Squared Loading مجموعه مقادیر عامل های استخراج شده بعد از چرخش را نشان می دهد. چنانچه دیده می شود سه عامل قابلیت تبیین واریانس را دارند. اگر عامل های بدست آمده را با روش Varimax چرخش دهیم عامل های اول، دوم و سوم به ترتیب ۲۸/۱۲۸ و ۲۲/۰۱۹ و ۱۳/۹۲۳ و در مجموع ۶۴/۰۷ درصد از واریانس را در بر دارند.

جدول ۸- درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل های مختلف

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
۱	۵/۸۳	۴۱/۶۸	۴۱/۶۸	۵/۸۶	۴۱/۶۸	۴۱/۶۸	۳/۹۳	۲۸/۱۲	۲۸/۱۲
۲	۲/۰۹	۱۴/۹۷	۵۶/۶۵	۲/۰۹	۱۴/۹۷	۵۶/۶۵	۳/۰۸	۲۲/۰۱	۵۰/۱۴
۳	۱/۰۳	۷/۴۱	۶۴/۰۷	۱/۰۳	۷/۴۱	۶۴/۰۷	۱/۹۴	۱۳/۹۲	۶۴/۰۷
۴	۰/۸۹	۶/۴۰	۷۰/۴۷						
۵	۰/۷۰	۵/۰۲	۷۵/۴۹						
۶	۰/۶۷	۴/۷۹	۸۰/۲۸						
۷	۰/۶۱	۴/۳۷	۸۴/۶۶						
۸	۰/۴۵	۳/۲۵	۸۷/۹۱						
۹	۰/۳۹	۲/۸۳	۹۰/۷۴						
۱۰	۰/۳۴	۲/۴۸	۹۳/۲۲						
۱۱	۰/۲۹	۲/۱۲	۹۵/۳۵						
۱۲	۰/۲۶	۱/۸۹	۹۷/۲۴						
۱۳	۰/۲۴	۱/۷۳	۹۸/۹۸						
۱۴	۰/۱۴	۱/۰۱	۱۰۰						

جدول ۹- ماتریس عاملی دوران یافته، سهم متغیرها را در عامل ها بعد از چرخش نشان می‌دهد. هر متغیر در عاملی قرار می‌گیرد که با آن عامل همبستگی معنی داری داشته باشد. در واقع هدف از چرخش تغییر تعداد فاکتورهای استخراج شده نیست بلکه سعی در رسیدن به وضعیت جدیدی برای محورها (فاکتورها) است که بتوان راحت تر تفسیر نمود. در واقع جدول زیر ماتریس چرخیده شده اجزاء را نشان می‌دهد که شامل بارهای عاملی هر یک از متغیرها در سه عامل باقی مانده پس از چرخش می باشد. هر چقدر مقدار قدر مطلق این ضرایب بیشتر باشد عامل مربوطه نقش بیشتری در کل تغییرات (واریانس) متغیر مورد نظر دارد.

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

جدول ۹- ماتریس عاملی دوران یافته

Component			مولفه ها
۳	۲	۱	
۰/۵۶	-۰/۱۰	*۰/۶۶	انسجام اجتماعی
۰/۱۲	**۰/۵۴	*۰/۳۴	انطباق اجتماعی
***۰/۶۲	۰/۱۱	۰/۳۸	پذیرش اجتماعی
۰/۱۵	**۰/۶۰	۰/۲۸	شکوفایی اجتماعی
۰/۲۱	۰/۲۲	*۰/۷۴	مشارکت اجتماعی
۰/۱۰	**۰/۶۲	*۰/۳۴	تعادل عواطف مثبت
***۰/۶۶	۰/۴۷	-۰/۱۴	تعادل عواطف منفی
***۰/۷۴	-۰/۰۱	۰/۴۵	رضایت مندی شغلی
۰/۳۳	۰/۰۹	*۰/۷۸	احساس شایستگی
۰/۲۳	۰/۲۴	*۰/۷۹	تناسب بین فردی
۰/۱۱	۰/۳۳	*۰/۶۹	رسمیت سازمانی
۰/۰۰	۰/۳۱	*۰/۷۳	وجدان کاری
-۰/۰۶	**۰/۸۸	۰/۱۶	ارتباط با خدا
۰/۱۰	**۰/۸۴	-۰/۰۱	منابع درونی

در جدول ۹ هر یک از متغیرهایی که دارای بار عاملی بالایی بر روی یکی از فاکتورها هستند با تعداد ستاره‌های مشابه مشخص شده است. نکته جالب اینکه مولفه اول (انسجام اجتماعی) بر روی هر دو فاکتور (بعد) شماره یک و سه دارای بار عاملی نسبتاً بالایی است ولی بدلیل بار عاملی بیشتر بر روی فاکتور اول، می‌توان آن را بر روی این فاکتور لحاظ نمود. این جدول بیانگر این موضوع است که مجموع ۱۴ مولفه اصلی بهروزی سازمانی را می‌توان ذیل سه سطح (بعد) دسته بندی نمود.

جدول ۱۰- ابعاد بهروزی سازمانی حاصل از تحلیل عاملی را نشان می‌دهد که نامگذاری هر یک از ابعاد با توجه به مولفه های آن (متغیرهای اثرگذار) می‌تواند صورت گیرد.

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

جدول ۱۰- ابعاد بهروزی سازمانی حاصل از تحلیل عاملی

مولفه ها	بعد
انسجام اجتماعی	بهروزی اجتماعی- روانی
مشارکت اجتماعی	
احساس شایستگی	
تناسب بین فردی	
رسمیت سازمانی	
وجدان کاری	
انطباق اجتماعی	بهروزی اجتماعی- ذهنی- معنوی
شکوفایی اجتماعی	
تعادل عواطف مثبت	
ارتباط با خدا	
منابع درونی	
پذیرش اجتماعی	بهروزی اجتماعی- ذهنی
تعادل عواطف منفی	
رضایت مندی شغلی	

جدول ۱۱- مقایسه تقسیم بندی ابعاد و مولفه های اصلی بهروزی سازمانی بر اساس مبانی نظری پژوهش حاضر را با یکدیگر مقایسه می‌نماید.

جدول ۱۱- مقایسه تقسیم بندی ابعاد و مولفه های اصلی

نتایج پژوهش حاضر		مبانی نظری پژوهش	
مولفه	بعد	مولفه	بعد
انسجام اجتماعی	بهروزی اجتماعی- روانی	انسجام اجتماعی	بهروزی اجتماعی
مشارکت اجتماعی			
احساس شایستگی			
تناسب بین فردی			

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

رسمیت سازمانی			مشارکت اجتماعی	بهروری ذهنی
وجدان کاری			تعادل عواطف مثبت	
انطباق اجتماعی			تعادل عواطف منفی	
شکوفایی اجتماعی	بهروری اجتماعی - ذهنی - معنوی		رضایتمندی شغلی	بهروری روانشناختی
تعادل عواطف مثبت			احساس شایستگی	
ارتباط با خدا			تناسب بین فردی	
منابع درونی			رسمیت سازمانی	
پذیرش اجتماعی	بهروری اجتماعی - ذهنی		وجدان کاری	بهروری معنوی
تعادل عواطف منفی			ارتباط با خدا	

آزمون رتبه فریدمن برای تمام ۹۷ زیرمولفه، بصورت یکجا در مدل انجام شد. نتیجه خروجی به صورت جدول ۱۲ است. همانگونه که قابل مشاهده است با توجه به مقدار معنی‌داری بدست آمده (نزدیک به صفر) فرض اولیه مبنی بر یکسان بودن میانگین رتبه‌های زیرمولفه‌ها رد شده و نتیجه گیری می‌شود که بین میانگین رتبه‌های زیرمولفه‌های مدل اختلاف معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۲- رتبه بندی زیر مولفه ها با استفاده از آزمون فریدمن

رتبه زیرمولفه	زیر مولفه	رتبه زیر مولفه	زیر مولفه
۴۳/۲۶	اعتماد تعمیم یافته	۵۰/۱۹	ارزش های مشترک
۳۸	اعتماد نهادی	۲۲/۲۳	خدمات اجتماعی
۵۳/۳۷	تعلق اجتماعی	۵۲/۰۴	ارتباطات
۵۶/۸۶	اقناع گرایی	۲۵/۸۲	بافت سیاسی و اداری
۶۸/۲۶	استمرار رشد خودباوری	۳۴/۶۱	اطلاعات
۶۵/۶۶	برخورداری از نگرش مثبت رفتاری	۴۰/۵۱	شبکه سازی
۵۵/۱۷	تقویت رفتارهای مسئولیت پذیرانه	۷۲/۲۵	رهبری
۴۴/۹۳	مهارت های ارتباطی	۲۱/۹۰	رفاه
۴۱/۲۳	پایگاه اجتماعی و اقتصادی	۲۶/۹۸	مهارت

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

۶۰/۴۸	ایجاد تغییر	۲۶/۸۲	اعتماد
۲۷/۴۰	یادگیری سازمانی	۳۳/۴۱	وحدت
۶۰/۵۷	همنوایی	۴۰/۶۳	آگاهی
۴۵/۸۲	همرنگی	۶۰/۴۹	علاقمندی
۵۸/۵۶	فرهنگ پذیری	۶۳/۴۰	ارزشیابی و تصمیم
۱۹/۶۷	تناسب نیازها- تامین ها	۴۵/۰۵	امتناع
۵۸/۴۰	پیشرفت مدار بودن	۵۷/۳۳	انطباق
۶۹/۷۷	به لحاظ اجتماعی پاسخگو بودن	۲۲/۵۶	تشویق
۶۲/۸۳	خلاقیت و نوآوری	۳۳/۵۰	اعتماد اجتماعی
۲۹/۳۶	عملکرد مدار بودن	۳۷/۱۵	اعتماد بین فردی
۶۵/۳۱	توجه مستمر به خودسازی	۳۵/۱۸	تمایل به ثبات و یکنواختی
۵۶/۸۷	افزایش و تثبیت قدرت تاب آوری	۴۰/۰۲	مستندسازی
۷۳/۴۵	پرورش نوع دوستی و تکریم انسانی	۶۰/۴۴	تاکید بر سلسله مراتب
۷۰/۸۷	احساس معنا در زندگی	۷۱/۲۳	تاکید بر گروه های رسمی
۴۳/۰۹	امنیت شغلی	۶۵/۵۳	مهم بودن شغل
۱۹/۷۳	حقوق و دستمزد کافی	۶۳/۷۳	خودگردانی
۱۶/۷۹	فراهم بودن مزایای جانبی	۵۴/۸۱	وظیفه شناسی
۳۴/۴۱	خط مشی و مقررات اداری	۶۶/۸۹	تقدم منافع سازمانی بر شخصی
۴۴/۷۷	شرایط فیزیکی مناسب محیط کار	۳۵/۱۷	آینده نگری
۲۷/۵۳	شایستگی سرپرست	۳۲/۳۶	رعایت ضوابط سازمانی
۳۲/۸۵	رابطه دوستانه با زیر دستان و هم ردیفان	۵۳/۶۱	خود ارزیابی
۷۰/۷۶	اشتیاق	۲۴/۵۵	احساس آرامش در انجام کار

فصلنامه مدیریت کسب و کار - شماره چهل و چهارم - زمستان ۱۳۹۸

میانگین رتبه	زیر مولفه	میانگین رتبه	زیر مولفه
۷۴/۳۷	هوشیاری و زیرکی	۲۶/۸۰	احساس وفاداری نسبت به سازمان
۵۵/۰۷	ذوق زدگی	۳۱/۴۷	درک تفاوت های فردی
۵۱/۳۱	خوش ذوقی	۴۹/۲۶	مدیریت بحران
۶۶/۰۷	نیرومندی	۲۸/۳۹	مدیریت تغییر
۶۳/۷۸	مصمم بودن	۴۱/۹۷	شناخت واقعیت های سازمان
۷۲/۲۴	متوجه و دقیق بودن	۵۲/۴۱	یادگیری مستمر
۵۹	شور و شوق فعال	۳۳/۰۲	برنامه ریزی
۵۰/۲۸	غرور و افتخار	۳۱/۴۶	مشارکت جویی
۳۶/۰۸	زودرنجی	۶۵/۵۳	مهارت فنی
۴۲/۹۲	پربشانی	۳۷/۵۴	توجه به اهداف چالشی
۷۰/۷۲	شرمساری	۶۴/۴۲	خود آگاهی
۴۸/۷۱	ناراحتی	۷۵/۲۵	کل نگری
۳۳/۲۳	بیقراری	۶۷/۰۷	تعیین ارزش ها و چشم انداز
۴۳/۴۷	گناه	۶۶/۴۴	قابلیت چارچوب بندی موضوعات
۵۰/۹۴	ترس و وحشت	۶۵/۴۲	تنوع پذیری
۶۱/۱۲	خصومت عصبی	۷۰/۳۲	قابلیت مواجهه با مشکلات و تبدیل آنها به فرصت
۵۵/۹۷	هراسان	۶۶/۳۷	خودجوش بودن
		۵۸/۱۴	اراده برای تغییر در افکار و نگرش

کمترین میانگین رتبه مربوط به زیرمولفه فراهم بودن مزایای جانبی ذیل مولفه رضایت‌مندی شغلی و بیشترین میانگین رتبه مربوط به زیرمولفه کل نگری ذیل مولفه ارتباط با خدا می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

بهره‌گیری از مولفه های ۱۴ گانه و زیر مولفه های ۹۷ گانه ارائه شده در این پژوهش از مهمترین فرایندها در بهروزی سازمانی است لذا فراهم شدن زمینه تحقق بهروزی سازمانی از طریق تقویت

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

مولفه‌های اصلی شامل «انسجام اجتماعی» با توجه به زیر مولفه‌های «رهبری، ارتباطات، ارزش‌های مشترک، شبکه سازی، اطلاعات، وحدت، اعتماد، مهارت، بافت سیاسی و اداری، خدمات اجتماعی و رفاه»، «پذیرش اجتماعی» با توجه به زیر مولفه‌های «ارزشیابی و تصمیم، علاقمندی، انطباق، امتناع، آگاهی و تشویق»، «مشارکت اجتماعی» با توجه به زیر مولفه‌های «اقناع‌گرایی، تعلق اجتماعی، اعتماد، تعمیم یافته، اعتماد بین فردی، اعتماد نهادی و اعتماد اجتماعی»، «شکوفایی اجتماعی» با توجه به زیر مولفه‌های «استمرار رشد خودباوری، برخورداری از نگرش مثبت‌رفتاری، تقویت رفتارهای مسئولیت‌پذیرانه، مهارت‌های ارتباطی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی»، «انطباق اجتماعی» با توجه به زیر مولفه‌های «همنوایی، فرهنگ‌پذیری، ایجاد تغییر، هم‌رنگی و یادگیری سازمانی»، «تناسب بین فردی» با توجه به زیر مولفه‌های «به لحاظ اجتماعی پاسخگو بودن، خلاقیت و نوآوری، پیشرفت مدار بودن، تمایل به ثبات و یکنواختی، عملکرد مدار بودن و تناسب نیازها-تامین‌ها»، «وجدان کاری» با توجه به زیر مولفه‌های «تقدم منافع سازمانی بر شخصی، خودارزیابی، وظیفه‌شناسی، آینده‌نگری، رعایت ضوابط سازمانی، احساس وفاداری نسبت به سازمان، احساس آرامش در انجام کار»، «احساس شایستگی» با توجه به زیر مولفه‌های «مهارت فنی، یادگیری مستمر، مدیریت بحران، شناخت واقعیت‌های سازمان، توجه به اهداف چالشی، برنامه‌ریزی، مشارکت‌جویی، درک تفاوت‌های فردی، مدیریت تغییر»، «رسمیت سازمانی» با توجه به زیر مولفه‌های «تاکید بر گروه‌های رسمی، مهم بودن شغل، خودگردانی، تاکید بر سلسله‌مراتب، مستندسازی»، «ارتباط با خدا» با توجه به زیر مولفه‌های «تعیین ارزش‌ها و چشم‌اندازها، کل‌نگری، قابلیت مواجهه با مشکلات، قابلیت چارچوب‌بندی موضوعات، تنوع‌پذیری، خودجوش بودن، خودآگاهی»، «منابع درونی» با توجه به زیر مولفه‌های «پرورش نوع دوستی و تکریم انسانی، احساس معنا در زندگی، توجه مستمر به خودسازی، اراده برای تغییر در افکار و نگرش و افزایش و تثبیت قدرت تاب‌آوری»، «رضایتمندی شغلی» با توجه به زیر مولفه‌های «شرایط فیزیکی مناسب محیط کار، امنیت شغلی، خط و مشی و مقررات اداری، رابطه دوستانه با زیردستان و هم‌ردیفان، شایستگی سرپرست، حقوق و دستمزد کافی، فراهم بودن مزایای جانبی»، «تعادل عواطف مثبت و منفی» با توجه به دو موضوع «تعادل عواطف مثبت» با زیر مولفه‌های «هوشیاری و زیرکی، اشتیاق، متوجه و دقیق بودن، نیرومندی، مصمم بودن، شور و شوق فعال، ذوق زدگی، خوش‌ذوقی، غرور و افتخار» و «تعادل عواطف منفی» با زیر مولفه‌های «شرمساری، خصومت عصبی، هراس، ترس و وحشت، ناراحتی، گناه، پریشانی، زودرنجی و بیقراری» از راهکارهای بهینه‌سازی بهروزی سازمانی در کارکنان اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان خراسان شمالی است.

مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش های انجام شده نشان می دهد که روش تحلیل آماری به کار گرفته شده در این پژوهش از حیث جامعیت نگاه به بهروزی سازمانی منحصر به فرد می باشد. بالاتر بودن رتبه تعادل عواطف مثبت در بین مولفه های اصلی بهروزی سازمانی در اداره کل منابع طبیعی در حقیقت تاکید بر نقش عوامل علی فردی در تحقق بهروزی است که با نتایج زارعی متین و همکاران (۱۳۹۲) انطباق دارد. وجود احساسات مثبت و تقویت آنها شرایطی را فراهم می سازد که منجر به بکارگیری یکسری از راهبردها می شود که شرایط مداخله گر و زمینه ساز تحقق بهروزی در سازمان را فراهم می آورد.

طراحی چارچوب مدل مفهومی در واقع هدف اصلی پژوهش حاضر بوده است. مدل مفهومی، تبیین کننده پیش آیندهای سازمانی برپایه نظریه پردازی های موجود و با تکیه بر نتایج تحلیل آماری به دست می آید. این موضوع از نتایج مورد تاکید امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۲)، دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۲) و باکر و شافلی (۲۰۰۸) است. نتایج پژوهش های دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۳) و امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳) نشان می دهد که بهروزی سازمانی را می توان در چهار بعد اصلی شامل بهروزی اجتماعی، بهروزی ذهنی، بهروزی روانشناختی و بهروزی معنوی دسته بندی و مطالعه کرد اما نتایج پژوهش حاضر نشان داد که می توان بهروزی سازمانی را در سه بعد اصلی با ترکیب جدیدی مطالعه کرد. همچنین نتایج بیانگر این موضوع هستند که شاخص های سنجش جنبه های معنوی بهروزی در سازمان بسیار با اهمیت است که با نتایج امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۲) انطباق دارد. اولویت بندی زیر مولفه های تعادل عواطف مثبت و منفی به دست آمده در پژوهش حاضر با نتایج پژوهش مولوی و همکاران (۱۳۸۹) انطباق ندارد. به گونه ای که در تعادل عواطف مثبت و منفی در پژوهش مورد اشاره به ترتیب سرزندگی و استرس دارای بالاترین رتبه اما در پژوهش حاضر هوشیاری دارای بالاترین رتبه می باشد.

گسترده گی مفاهیم مرتبط با بهروزی سازمانی و لزوم اتخاذ دیدگاه جامعیت در بررسی تاثیر سرمایه های مختلف روانشناختی مثبت بر بهروزی سازمانی در این پژوهش و همچنین اوی و همکاران (۲۰۱۰) و سکرکا، کومر و گودوین (۲۰۱۴) مورد تاکید است.

در این پژوهش تلاش شد تا وضعیت مطلوب اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان شمالی و با توجه به ابعاد مختلف موثر در بهروزی سازمانی در قالب چهارچوب مفهومی ترسیم شود. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که می توان با نگاه ترکیبی بهروزی سازمانی را در سه بعد شامل بهروزی اجتماعی - روانی، اجتماعی - ذهنی - معنوی و اجتماعی - ذهنی تقسیم بندی کرد.

شناسایی مولفه‌های مؤثر در استقرار نظام بهروزی سازمانی / ساجدی و اسماعیل شاد

۱- چارچوب مفهومی بدست آمده نشان می‌دهد که مدیریت بهروزی سازمانی ایجاب می‌کند مدیران در اتخاذ تصمیمات رویکرد تلفیقی را مدنظر داشته باشند. ضمناً به نظام پایش شاخص‌های بهروزی توجه نمایند.

۲- در بعد بهروزی اجتماعی، مولفه اجتناب از رسمیت سازمانی دارای بالاترین رتبه تاثیر است. پیشنهاد می‌شود مدیران اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری خراسان شمالی ضمن توجه به میزان استانداردسازی مشاغل سازمانی، از ایجاد رسمیت بالا برای متصدی آن شغل، اجتناب نماید. اتخاذ تشکیل گروه‌های رسمی و جلب مشارکت کارکنان از طریق دخالت در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی با ارائه نظر در این گروه‌ها می‌تواند تا حدود زیادی از میزان رسمیت مشاغل کاسته و فرصتی را فراهم آورد.

در بعد بهروزی روانشناختی، تعادل عواطف مثبت به عنوان مولفه اصلی مطرح است که ذیل آن توجه به هوشیاری و زیرکی به عنوان یک زیر مولفه اصلی مورد تاکید است. همچنین در بعد بهروزی معنوی، مولفه تعادل عواطف مثبت و زیر مولفه شرمساری دارای بالاترین رتبه هستند. ایجاد رضایت از زندگی از طریق تقویت احساسات و عواطف مثبت می‌تواند به بهروزی روانشناختی افراد در سازمان کمک نماید. تقویت باورهای مثبت در قبال شغل و انگیزهای کارکنان می‌تواند در تقویت باورهای شخصیتی ایشان کمک نماید. علاوه بر این توجه به موضوعاتی مانند انطباق اجتماعی و شکوفایی اجتماعی که از دیگر مولفه‌های تاثیرگذار در بهروزی سازمانی هستند نیز حائز اهمیت است. انسجام اجتماعی بیانگر فهم فرد از کیفیت، ساخت و طرز کار محیط اجتماعی است و شامل علاقمندی و اهمیت دادن به شناخت اجتماع است. افراد در سازمان باید احساس کنند که می‌توانند در سازمان خود منشا تحول باشند و از طریق شرکت در فعالیت‌های گروهی شاهد شکوفا شدن گروه‌های اجتماعی و سازمان خود باشند.

۳- طبق نتایج در میان زیر مولفه‌های مورد بررسی کل نگرایی بیشترین اولویت را در بین سایر زیر مولفه‌های مؤثر در بهروزی سازمانی دارا بوده است. کل نگرایی در حقیقت به نگرش و طریقه تفکری گفته می‌شود که بر اساس آن تعیین و تبیین تمامی صفات و ویژگی‌های سامانه‌ها تنها و تنها با مطالعه مولفه‌ها و اجزاء آنها میسر نباشد. تقویت این نگاه در کارکنان می‌تواند تاثیر بسزایی در مسئولیت پذیری افراد داشته باشد. اجرای نظام مدیریت بر مبنای هدف یکی از روش‌های مؤثر در ایجاد نگاه کل گرایانه است. با اجرای این نظام مدیریت، ضمن مشارکت دادن افراد در تعریف و تبیین هر چه بهتر فرآیندها و تقویت انسجام سازمانی، نگاه فرد به سازمان به عنوان یک سیستم تقویت نیز می‌شود.

منابع :

- (۱) امراللهی بیوکی، ناهید، ۱۳۹۲. طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روانشناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: دستگاه‌های اجرایی مشمول بودجه جاری). رساله دکتری، دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه تربیت مدرس.
- (۲) دانایی فرد، حسن؛ امراللهی بیوکی، ناهید؛ فانی، علی اصغر؛ رضاییان، علی. ۱۳۹۲. کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای موثر بر فرآیند شکل‌گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی). مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۶ (۱۹): ۲۴-۵.
- (۳) زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ دانایی فرد، حسن؛ اخوان علوی، حسین. ۱۳۹۲. کاوش فرآیند بهروزی ذهنی در کارکنان سازمان‌های دولتی استان قم با استفاده از نظریه داده بنیاد. مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲ (۲): ۲۱۱-۲۴۴.
- (۴) سرباز حسینی، علی اکبر؛ زین آبادی، حسن رضا؛ عبدالهی، بیژن و عباسیان، حسین (۱۳۹۷). تبیین عوامل بهروزی سازمانی در دانشگاه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳ (۲): ۳۰۷-۳۳۱
- (۵) صفری، سعید؛ پولادگر، عبدالمجید؛ کاظمی برزی، محمد. ۱۳۹۱. تبیین عوامل موثر بر ارتقای وجدان کاری با استفاده از مدل فرآیند تحلیل سلسله مراتبی. مجله دانشور رفتار و مدیریت پیشرفته، ۱۸ (۵۰): ۲۸۷-۳۱۴.
- (۶) عسگری، محسن. ۱۳۸۵. پذیرش اجتماعی: شاخصی فراگیر در مسائل ترافیکی و حمل و نقل. هفتمین همایش مهندسی حمل و نقل و ترافیک ایران.
- (۷) فیاضی، مرجان؛ سیماز اصل، نسترن؛ کاوه، منیژه. ۱۳۸۹. استفاده از روانشناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رو به گسترش). همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان
- (۸) مشبکی اصفهانی، اصغر؛ رضایی، زینب. ۱۳۹۳. بررسی تاثیر فضیلت سازمانی و تعلق خاطر کاری بر تعهد سازمانی. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۱ (۷۳): ۱-۲۳.
- (۹) مولوی، حسین؛ ترکان، هاجر؛ سلطانی، ایرج؛ پالاهنگ، حسن. ۱۳۸۹. هنجاریابی و سنجش روایی و پایایی پرسشنامه بهزیستی ذهنی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۶ (۳): ۲۳۸-۲۳۱.
- 10) Avey, James B. ; Luthans, Fred; Smith, Ronda M. ; Palmer, Noel F. 2010. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time, Journal of Occupational Health Psychology, 15 (1): 17-28.

- 11) Bakker, Arnold; Oerlemans, W. 2011. Subjective well-being in organizations. The Oxford handbook of Positive Organizational Scholarship, 178- 189.
- 12) Bakker, Arnold B. ; Schaufeli, Wilmar B. 2008. Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organization. Journal of Organization Behavior, 29: 147-154.
- 13) Cabrera, Elizabeth. 2003. Strategic human resource evaluation. Journal of Human Resources Planning, 26 (1): 41.
- 14) Garavan, Thomas N. 2007. A strategic perspective on human resources development. Journal of Advances in Developing Human Resources, 9 (1): 11-30.
- 15) Kraybill, Willbur K. (2003). Creating and Maintaining a Healthy Work Environment: A Resource Guide.
- 16) Sekerka, Leslie E. ; Debra, R. Comer; Godwin, Lindsey N. 2014. Positive organizational ethics: cultivating and sustaining moral performance. Journal of Bussiness Ethics, 119: 435-444.
- 17) Wallace, Alan; Shapiro, Shauna. 2006. Mental balance and well-being. Journal of American Psychologist, 61: 690- 701.

یادداشت‌ها :

- 1 . Garavan
- 2 . Cabrera
- 3 . Storey
- 4 . Organizational Well-being
- 5 . Bakker & Schaufeli
- 6 . Avey
7. Bakker & Oerlemans
- 8 . Wallace
9. Kraybill
- 10 .social well-being
- 11 .Psychological well-being
- 12 .Spritual well-being
- 13 .mental well-being