

الگوی تملک شغلی مدیران

محمد جبلی*، اردشیر شیری**

محمد تابان***

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۴/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۸/۰۹

چکیده

سهیم کردن کارکنان در نتایج سازمان، موجب حس مالکیت اقتصادی و سپس مالکیت روانی افراد می‌شود. هدف اصلی پژوهش حاضر، طراحی الگوی تملک شغلی مدیران است. روش تحقیق به صورت کیفی و مبتنی بر نظریه پردازی داده بنیاد است. جامعه آماری پژوهش حاضر مدیران دانشگاه ایلام است. نمونه گیری، به روش نظری و با استفاده از روش گلوله برفی انجام شده که بر مبنای آن ۲۰ مصاحبه با مدیران صورت گرفته است. حاصل این مصاحبه‌ها، مجموعه‌های از مضامین اولیه بود که طی فرایند کدگذاری باز، گردآوری و از درون آنها مقوله‌هایی استخراج شد؛ سپس در مرحله کدگذاری محوری، پیوند میان مقوله‌ها و در ادامه مرحله کدگذاری انتخابی نیز صورت گرفت. در این پژوهش شرایط علی تملک شغلی مدیران به عوامل درونی (جاه طلبی و احساس شایستگی) و عوامل بیرونی (تطمیع شخصی و رضایت شغلی) دسته بندی می‌شوند. عوامل مداخله‌گر شناسایی شده شامل: مشکلات اجتماعی و اقتصادی، مشکلات ساختاری سازمان و معضلات فرهنگی است. پیامدهای مثبت احساس تملک شغلی شامل افزایش موفقیت شغلی، احساس امنیت شغلی، تعهد کاری و پیامدهای منفی شامل: انحصار قدرت، افزایش تنش در سازمان و کاهش فرصت رشد است.

کلیدواژه: تملک شغلی؛ احساس مالکیت؛ مالکیت روان شناختی؛ نظریه داده بنیاد

*. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

** استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران (نویسنده مسئول) Shiri_Ardeshir@yahoo.com

*** استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

مقدمه

انسان در همه سازمان‌ها چه صنعتی و چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمانی تلقی می‌شود، به همین منظور در جهت نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر، باید عوامل روان‌شناختی مؤثر در جهت افزایش کارایی کارکنان را شناخت و با طرح‌ریزی برنامه‌هایی برای رشد و تعالی کارکنان برای بهبود سازمان گام برداشت. جریان‌های اخیر روان‌شناسی، مفهومی به نام درگیر شدن در کار را معرفی کرده است که به جنبه‌های مثبت سلامتی کارکنان مربوط می‌شود (اینسترنند^۱ و همکاران، ۲۰۱۲).

نظریه‌پردازی‌های اخیر روان‌شناسی نشان می‌دهد که داشتن اختیارات در محیط کار می‌تواند نقش مهمی در روابط بین افراد سازمان داشته باشد. با افزایش اختیار، انتظار کارمندان از سازمان بیشتر می‌شود. افزایش دستمزد و مزایای حقوقی، افزایش حق دسترسی به اطلاعات، تصمیم‌گیری و افزایش مسئولیت‌ها از جمله این انتظارات می‌باشند (آوی و همکاران^۲، ۲۰۰۹). بعضی از محققان ادعا دارند مالکیت مالی کارمندان بر بخشی از سازمان به‌عنوان یک سهام‌دار می‌تواند بر عوامل مهمی چون رفتار و انگیزه کارکنان و برنامه‌ریزی صاحبان سازمان تأثیرگذار باشد (فیزس و زاجاک^۳، ۲۰۰۴).

در حال حاضر بسیاری از افراد حس می‌کنند که کارهایشان تا آنجا که باید، برایشان ایجاد تعهد نمی‌کند و با آن عجین نیستند. بسیاری از این نگرانی‌ها باعث می‌شود تا رهبران جهانی دغدغه این را داشته باشند که چه نوع از تغییرات بزرگ می‌تواند باعث بهبود عجین شدن شغلی شود. خوشبختانه، نتایج تحقیقات جدید نشان می‌دهد که دخالت‌های کوچک کارکنان در شغلشان، حس روانی مالکیت آنها نسبت به شغلشان را افزایش می‌دهد؛ مانند قراردادن عکس‌های خانوادگی یا پوستره‌های موردعلاقه در محل کار، ایجاد امکان انتخاب عنوان شغلی خود و دادن حق ثبت ایده یا محصول و وجود گروهی از افراد می‌تواند به‌صورت چشمگیری حس عجین شدن و احساس شادی در شغل و همچنین بهره‌وری را بهبود دهد (اینسترنند و همکاران، ۲۰۱۲).

1. Innstrand & et.al

2. Avey & et.al

3. Fiss & Zajac

با سهم کردن کارکنان در نتایج سازمان از مالکیت اقتصادی سهامدار به یک مفهوم گسترده‌تر یعنی مالکیت روانی سهامداران می‌رسیم که موجب افزایش حس تعلق‌شناختی و عاطفی کارکنان به سازمان می‌شود (دیرکس و همکاران^۱، ۲۰۰۳).

مالکیت روان‌شناختی به معنی دلبستگی شناختی و عاطفی بین فرد و هدف است که بر درک رفتار خود فرد نیز اثر می‌گذارد. درست مانند دیگر نگرش‌ها، مالکیت روان‌شناختی، عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری دارد و ممکن است در سطح فردی و گروهی وجود داشته باشد (ازلر^۲، ۲۰۰۸). بسیاری از محققین واژه مالکیت روان‌شناختی شغلی را متمایز از واژه‌هایی مانند تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، هویت سازمانی، توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد عاطفی می‌دانند، به طوری که کارکنان باید احساس کنند مالک سازمان هستند تا مشخصه‌های تعهد عاطفی در آنها گسترش یابد (کناپ و اسمیت، ۲۰۱۴) به علاوه بر اساس اثر مالکیت انحصاری عموماً افراد به چیزهایی که نسبت به آنها احساس تصرف دارند، دلبسته‌تر از آنها می‌باشند که چنین حسی ندارند. بنابراین تعهد، عامل مهمی در مالکیت شغلی به حساب می‌آید و از سویی احساس مالکیت شغلی نیز منجر به افزایش تعهد در افراد می‌شود. براساس نظر ارایلی (۲۰۰۲)، وقتی مدیران درباره مالکیت صحبت می‌کنند، چیزی که آنها به طور معمول می‌خواهند، القای مالکیت مالی نیست، بلکه القای مالکیت روان‌شناختی است. مدیری که سازمان و کارکنان را متعلق به خویش می‌پندارد و نسبت به آنان احساس مالکیت می‌کند، روشن است با چنین تصویری، فعالیت و انتخاب کارکنان را تا آنجا می‌پذیرد که به مدیریت او و یا به عبارت روشن‌تر، حفظ ارباب لطمه نزنند. در حقیقت روابط مالکیتی در شرایطی شکل می‌گیرد که شخص مدیر جایگزین سیستم شود و با تصور غلط مدیر به جای سیستم انتظار دارد که کارکنان در موضع‌گیری‌ها، انتخاب‌ها و فعالیت‌های خود به جایگاه او لطمه نزنند. به عبارت دقیق‌تر، استقلال‌فعالیتی کارکنان در مداری متفاوت با مدار اصلاح سیستم مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و این احتمال وجود دارد که صلاح مدیر، جایگزین قوانین و مقرراتی شود که برای صلاح سازمان تدوین شده است. با دقت بیشتر متوجه می‌شویم که در این شرایط خدمت به فرد، جایگزین فعالیت سیستمی کارکنان می‌شود. رخنه‌ی روابط مالکیتی در نظام‌های

1. Dirks & et.a
2. Ozler

اداری، سازمان‌ها و نهادها بیشتر است. این امکان وجود دارد که شکل‌گیری روابط مالکیتی با طیب خاطر باشد و این نوع روابط بر اساس تمایلات عاطفی بین مدیریت و کارکنان به وجود آید (مقیم، ۱۳۹۴). با توجه به نتایج به دست آمده از مرور پژوهش‌های قبلی، ارائه الگویی جامع نسبت به تملک شغلی، ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین می‌توان گفت که هنوز پژوهشی به‌طور جامع به کل پدیده تملک شغلی مدیران از شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر گرفته تا خود پدیده، تعریف و ابعاد آن، راهبردهای پدیده و در نهایت پیامدهای متأثر از پدیده در قالب یک مدل مفهومی، توجهی نکرده است. بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگوی تملک شغلی مدیران در دانشگاه ایلام است. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که الگوی تملک شغلی مدیران در دانشگاه ایلام چگونه است؟ چه عواملی زمینه‌ساز تملک شغلی در مدیران دانشگاه ایلام است؟ عوامل مداخله‌گر و پیامدهای تملک شغلی مدیران در دانشگاه ایلام چیست؟ راهبردها برای دستیابی به تملک شغلی بین مدیران دانشگاه ایلام چیست؟

مبانی نظری

احساس تملک

احساس تملک^۱ از لحاظ زبان‌شناسی به معنای در کنترل گرفتن یا تملک داشتن است و نوعی تعلق شخصی به اموال و اجسام است (ویکی‌پدیا، احساس مالکیت، ۲۰۱۶). احساس مالکیت یا دلواپسی از دست دادن یعنی افکار منفی، احساس ناامنی و اضطراب به خاطر پیش‌بینی از دست دادن چیزی با ارزش که خصوصاً در ارتباطات انسانی اتفاق می‌افتد. این حالت معمولاً با احساساتی چون خشم، ناتوانی، بی‌پناهی و تنفر همراه می‌شود. کارشناسان حوزه علوم اجتماعی رشد احساس مالکیت مرد بر زن و والدین بر فرزندان را از عمده دلایل حوادث خشونت‌بار چند سال اخیر ارزیابی می‌کنند. احساس مالکیت در نوزادان، پس از پنج‌ماهگی دیده می‌شود. برخی معتقدند این احساس در همه فرهنگ‌ها یکسان است و برخی دیگر عقیده دارند که پدیده‌ای وابسته به فرهنگ است (ماسن^۲، ۱۳۸۰).

1. Sense of possession
2. Mahnsen

مالکیت شغلی و مفاهیم مرتبط

مفهوم مالکیت روان‌شناختی به تجربه متعلق‌بودن و با نهادی پیوند خوردن، دلالت می‌کند. برخی از احساسات مالکیت برای زندگی انسانی لازم است. به‌طور روزانه، ما با تنوعی از اشیاء مادی و یا غیرمادی که مالکیت آن در دست ماست، در ارتباط هستیم. وضعیت مالکیت روان‌شناسی نه تنها به صورت شناختی بوده، بلکه با واکنش عاطفی نیز همراه است: مثلاً بیان اینکه: این مؤسسه مال من است و یا این شغل مال من است، اشاره به این دارد که ما نسبت به آن حس عاطفی داریم (دیرکس و همکاران، ۲۰۰۳). در مورد مالکیت روان‌شناختی، فرد می‌پرسد: «من تا چه حد احساس می‌کنم که این سازمان متعلق به من است». در حالی که در مورد تعهد سازمانی فرد می‌پرسد: «آیا من باید در این سازمان بمانم و چرا؟» (ازلر و همکاران، ۲۰۰۸). علاوه‌براین پژوهش‌ها در مورد احساس مالکیت بین دو نوع مالکیت روان‌شناختی «مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان و مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر شغل» در محیط‌های سازمانی تفاوت می‌گذارند (می‌هیو و همکاران، ۲۰۰۷).

مالکیت روان‌شناختی مبتنی بر سازمان به ارتباط روان‌شناختی کارکنان به سازمان به‌عنوان یک کل مربوط است، چند ویژگی این حالت را تحت تأثیر قرار می‌دهد که فرهنگ و جو سازمانی، نگرش‌های مدیر ارشد، دیدگاه‌ها، اهداف، اعتبار و خط‌مشی‌های سازمان، نمونه‌ای از این ویژگی‌ها به شمار می‌روند و مالکیت روان‌شناختی مرتبط با شغل به احساس فرد از مالکیت نسبت به یک شغل خاص، اشاره دارد (برنهارد و ادریکسول، ۲۰۱۱). بنابراین مالکیت روان‌شناختی وضعیت کنونی فرد را درباره سازمان حاضر و شغل موجود منعکس می‌کند (پیرس و همکاران، ۲۰۰۴). براساس پیشینه مربوط به مالکیت و تصرف، پیرس و همکاران (۲۰۰۱) به این نتیجه رسیدند که: ۱. احساس مالکیت، ذاتی انسان است؛ ۲. مالکیت روان‌شناختی هم نسبت به اهداف مادی و هم نسبت به اهداف غیر مادی رخ می‌دهد؛ ۳. مالکیت روان‌شناختی تأثیرات مهم رفتاری، عاطفی و نگرشی بر آن دسته از افرادی دارد که احساس مالکیت را تجربه می‌کنند.

پیشینه پژوهش

مطالعات انجام‌شده در حوزه مالکیت روان‌شناختی به دو دسته کلی تقسیم می‌شود: دسته اول

به مطالعاتی مربوط می‌شود که مالکیت روان‌شناختی را به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته و عوامل مؤثر بر آن را بررسی می‌کنند و دسته دوم پژوهش‌هایی است که به پیامدها و نتایج مالکیت روان‌شناختی اشاره دارد. در بخش مطالعات داخلی فقط در زمینه مالکیت روان‌شناختی کارکنان، تحقیقاتی صورت گرفته است و در زمینه احساس مالکیت شغلی مدیران و عوامل شکل‌دهنده و اقداماتی که مدیران برای حفظ سمت خود انجام می‌دهند، پژوهشی صورت نگرفته است. در پژوهش‌های خارجی فقط به جنبه‌های خاصی از پدیده مالکیت روان‌شناختی توجه شده است و به سایر موارد، توجه کمتری شده است. در اینجا به بخشی از نتایج تحقیقات انجام گرفته در زمینه احساس مالکیت روان‌شناختی می‌پردازیم:

ون داین (۲۰۰۴) در تحقیقات خود نشان داده است که احساس مالکیت روان‌شناختی تأثیر مستقیمی بر بازدهی کاری در شرکت‌های تولیدی دارد. به این معنی که هرچه حس مالکیت روان‌شناختی قوی‌تر باشد، فرد در بهتر نشان دادن کوجه، محله، شهر و حتی محل کار خود تلاش می‌کند. در بعضی افراد حس مالکیت روان‌شناختی به گونه‌ای قوت می‌گیرد که حتی این حس را به اشیاء پیرامون خود نیز تعمیم می‌دهند و حس تعصب خاصی نسبت به آنها پیدا می‌کنند.

مایکل ادیسکول و همکاران (۲۰۰۶) در نتایج حاصل از تحقیقات خود نشان می‌دهند که مالکیت روانی، با رفتار شهروندی کارکنان و تعهد سازمانی، ارتباط مستقیم و با ساختار محیط کار رابطه عکس دارد. از این رو در محیط‌های کاری کمتر ساختاریافته نسبت به محیط‌های کاری ساختاریافته بیشتر منجر به توسعه احساس مالکیت روانی برای فرد است.

آذرنوش و همکارانش (۱۳۹۱) نشان دادند که بین مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل به ماندن در شغل، رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. در مباحث روان‌شناسی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مغفول در عدم توفیق دولت‌ها در مستقر نمودن و بالا بردن ضریب ماندگاری نیروی کار در پارس جنوبی عدم توجه به مقوله مالکیت روان‌شناختی و بی‌توجهی به جذب نیروی بومی بوده است.

از نظر سوزان بی شو^۱ (۲۰۱۱)، مالکیت روان‌شناختی به‌عنوان عامل مثبت در خصوص تأثیر

1. Suzane B Shu

عملکرد انسانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این نوع مالکیت، مؤلفه‌های عاطفی نقش بسیار پررنگی دارند و شاید بتوان گفت مهم‌ترین جنبه این مالکیت حس عاطفی آن باشد. رجبی فرجاد (۱۳۹۴) در یافته‌های تحقیق خود نشان داد، مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر میانجی وجود دارد و با ایجاد حس مالکیت و انگیزه حفظ و بهبود مالکیت کارکنان و اعمال رهبری خدمتگزار می‌توان زمینه افزایش رضایت شغلی را فراهم کرد.

سؤالات پژوهش

سؤال اصلی

الگوی تملک شغلی مدیران چگونه است؟

سؤالات فرعی

۱. عوامل علی اثرگذار بر احساس مالکیت شغلی مدیران کدامند؟
۲. عوامل مداخله‌گر اثرگذار بر احساس مالکیت شغلی مدیران کدامند؟
۳. عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر احساس مالکیت شغلی مدیران کدامند؟
۴. مدیران برای احساس مالکیتی که نسبت به شغل خود دارند، چه اقداماتی انجام می‌دهند؟
۵. پیامدهای احساس مالکیت شغلی مدیران کدامند؟

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از نوع پژوهش‌های کیفی است. پژوهش کیفی از دیدگاه کرسول، یک فرایند بررسی فهم و درک مبتنی بر سنت‌های روش‌شناختی مشخصی است که یک مسئله اجتماعی یا انسانی را کشف می‌کند (هومن، ۱۳۸۹: ۱۸). آنهایی که به مطالعات کیفی می‌پردازند با انبوهی از رویکردها مواجه هستند (کرسول، ۱۳۹۱: ۶).

هدف این پژوهش ارائه مدلی چندوجهی، جامع و فرایندی برای فهم الگوی تملک شغلی

مدیران دانشگاه ایلام است. بر اساس نظر استراوس و کوربین^۱ نظریهٔ مبنایی عبارت است از آنچه به‌طور استقرایی از مطالعه پدیده‌ای به دست آید و نمایانگر آن پدیده است. رویهٔ نظریهٔ مبنایی یک سلسله رویه‌های سامان‌مند را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای مبتنی بر استقرا دربارهٔ پدیده‌ای ایجاد کند (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۲۲-۲۳). این روش، برخلاف رهیافت قیاسی که با نظریه‌ای کلی شروع می‌شود، کار خود را با مشاهده آغاز می‌کند و بر پژوهش استقرایی متکی است و ویژگی اصلی آن مقایسه دائمی است؛ یعنی مقایسهٔ همیشگی یک مورد در یک مقوله با موارد پیشین هست (فلیک^۲، ۱۳۸۷). در این پژوهش، از مصاحبه عمیق^۳ به‌عنوان اصلی‌ترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. مصاحبهٔ عمیق گفتگوی هدف‌دار دوجانبه‌ای است بین یک مصاحبه‌کنندهٔ آموزش‌یافتهٔ مجرب و یک مصاحبه‌شونده و هدف آن استنباط عمیق جزئیات غنی و مواد مهمی است که بتوان از آنها در تجزیه و تحلیل استفاده کرد (هومن، ۱۳۸۹: ۱۱۶).

برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری گلوله‌برفی که از روش‌های نمونه‌برداری غیر احتمالی است، استفاده شده است. برای کفایت نمونه‌گیری از نمونه‌گیری نظری^۴ استفاده شده است. «نمونه‌برداری نظری، فرایند جمع‌آوری داده برای تولید نظریه است که بدان وسیله تحلیلگر، به‌طور همزمان داده‌هایش را جمع‌آوری و تحلیل کرده و تصمیم می‌گیرد که برای بهبود نظریهٔ خود تا هنگام ظهور آن، در آینده چه داده‌هایی را جمع‌آوری و آنها در کجا را پیدا کند». معیار قضاوت در مورد زمان متوقف کردن نمونه‌برداری نظری، کفایت نظری^۵ مقوله‌ها یا نظریه است (دانایی‌فرد و امامی، ۱۳۸۶: ۷۸ و ۷۹)؛ یعنی نمونه‌برداری تا زمانی ادامه دارد که نمونهٔ بعدی، مطلب تکمیل‌کننده‌ای به اجزای تشکیل‌دهندهٔ نظریه نیفزاید (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۳: ۶۰). جامعهٔ آماری پژوهش، شامل مدیران دانشگاه ایلام است. تمام مدیران بیش از ۵ سال سابقهٔ مدیریت داشتند و دارای تجربه ریاست دانشکده، مدیریت‌های ستادی دانشگاه، معاون دانشگاه و رئیس دانشگاه در دوره‌های مختلف بودند. برخی هم در خارج از محیط دانشگاه سابقهٔ مدیریت

1. Strauss & Corbin
2. Flick
3. Indepth
4. Theoretical Sampling
5. Theoretical Saturation

داشتند. در این پژوهش با انجام ۲۰ مصاحبه کفایت نظری حاصل شد. جدول (۱)، حاوی مثال‌هایی از مفاهیم شناسایی شده در متن پیاده‌شده یک نمونه مصاحبه است. همچنین مفاهیم فرعی اختصاص یافته در جدول قابل ملاحظه است. چنین اقدامی برای همه مصاحبه‌ها انجام شده و در صورت وجود کدهای اولیه با مضامین مشابه در مصاحبه‌های قبلی، از کدهای قبلی استفاده شد. سپس بر اساس تمامی مفاهیم فرعی شناسایی شده در کل مصاحبه‌ها، دسته‌بندی کلی تری انجام گرفت و تم‌های اصلی شناسایی شدند.

جدول ۱. مراحل کدگذاری

مفهوم اصلی	مفهوم فرعی	کد ثانویه	کد اولیه
جاه طلبی	خود شیفتگی	کانون توجه بودن	بعضی از مدیران تمایل دارند که همواره در کانون توجه سازمان باشند
		هویدا بودن	برخی از مدیران تمایل دارند در فعالیت‌های سازمان نقش آنان هویدا باشد
		خود برترینی	گاهی اوقات مدیران خود را نسبت به دیگران برتر می‌دانند
		شهرت طلبی	شهرت و آوازه‌ای که پست مدیریت برای فرد به ارمغان می‌آورد
	قدرت طلبی	سودای قدرت داشتن	برخی از مدیران دنبال کسب قدرت در سازمان می‌باشند
		انحصار طلبی	بعضی از مدیران منصب مدیریت را منحصر به خود می‌دانند
		اهداف سیاسی	برخی از مدیران در جهت اهداف سیاسی و حزبی خود متمایل به منصب مدیریت هستند

برای سنجش پایایی مصاحبه‌های انجام‌شده، از دو روش «پایایی با آزمون»^۱ و «پایایی بین دو کدگذار»^۲ استفاده شده است. شاخص ثبات یا پایایی باز آزمون، به میزان سازگاری طبقه‌بندی داده‌ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را زمانی می‌توان محاسبه کرد که یک کدگذار، یک متن را در دو زمان متفاوت، کدگذاری کرده باشد.

برای محاسبه پایایی باز آزمون، از میان مصاحبه‌های انجام‌گرفته، چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص، دو بار کدگذاری می‌شوند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها باهم مقایسه می‌شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می‌شود. روش محاسبه درصد پایایی باز آزمون به‌صورت زیر است (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۲:۴۰۴):

$$100 \times \frac{\text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی با آزمون}$$

در تحقیق کنونی برای محاسبه پایایی باز آزمون، از بین مصاحبه‌های انجام‌گرفته، چهار مصاحبه انتخاب و هر کدام در فاصله زمانی ۱۵ روزه توسط پژوهشگر کدگذاری شده‌اند. نتایج حاصل از این دو کدگذاری در جدول (۲) قابل ملاحظه است.

جدول ۲. محاسبه پایایی باز آزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	A	۴۹	۱۷	۴	۶۹,۳۸
۲	E	۱۲۰	۴۹	۹	۸۱,۶۶
۳	F	۶۸	۱۹	۶	۵۵,۸۸
۴	B	۳۵	۱۳	۲	۷۴,۲۸
	کل	۲۷۲	۹۸	۲۱	۷۲,۰۵

1. Re-Test Reliability
2. Inter Coder Reliability (ICR)

همان گونه که در جدول (۲) ملاحظه می شود، پایایی باز آزمون برای مصاحبه های این پژوهش، ۷۲/۰۵ درصد است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است (کواله^۱، ۱۹۹۶:۲۳۷)، بنابراین، قابلیت اعتماد کدگذاری ها مورد تأیید است. پایایی باز آزمون، سازگاری درک یا تفسیر یک فرد را در مورد یک متن خاص، در طی زمان اندازه می گیرد؛ اما پایایی بین کدگذاران، میزان سازگاری درک یا معنای مشترک متن را اندازه می گیرد. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش پایایی بین دو کدگذار، محقق از یک همکار پژوهش (کدگذار) استفاده می کند. سپس محقق همراه این همکار پژوهش چند مصاحبه را به صورت تصادفی، انتخاب و کدگذاری می کنند. روش پیشنهادی برای محاسبه درصد پایایی بین دو کدگذار که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می رود، روش محاسبه درصد پایایی بین دو کدگذار به صورت زیر است (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۲:۴۰۵):

$$\%100 \times \frac{\text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد پایایی بین دو کدگذار}$$

برای محاسبه درصد پایایی بین دو کدگذار، از بین مصاحبه های انجام گرفته، چهار مصاحبه انتخاب و توسط همکار پژوهش کدگذاری شد است.

جدول ۳. محاسبه پایایی بین دو کدگذار

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	A	۶۳	۲۱	۵	۶۶,۶۶
۲	E	۱۰۵	۳۸	۱۰	۷۲,۳۸
۳	F	۵۴	۱۶	۴	۵۹,۲۵
۴	B	۲۹	۱۲	۳	۸۲,۷۵
	کل	۲۵۱	۸۷	۲۲	۶۹,۳۲

همان گونه که در جدول (۳) ملاحظه می شود، پایایی بین دو کدگذار برای مصاحبه‌های این پژوهش، ۶۹/۳۲ درصد است. با توجه به اینکه میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، بنابراین، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است.

برای تأمین روایی بخش کیفی پژوهش نیز از راهبردهای ارزیابی روایی کرسول^۱ استفاده شده است. کرسول توصیه می کند که محقق، حداقل دو راهبرد را در هر تحقیق کیفی خود به کارگیرد (کرسول، ۲۰۰۷: ۲۰۷). برای بررسی روایی کیفی در این پژوهش، از راهبرد کثرت‌گرایی و راهبرد بررسی همکاران استفاده شده است. در راستای تحقق روایی بخش کیفی پژوهش از طریق راهبرد کثرت‌گرایی، ذکر این نکته لازم است که نتایج به دست آمده در بخش کیفی از مصاحبه با ۲۰ مدیر حاصل شده است که این تعداد به نوع خود در پژوهش کیفی، تعداد به نسبت بالایی به حساب می آید. همچنین مدیران انتخاب شده از سابقه و تجربه بالایی در سازمان و تخصص در زمینه علمی برخوردار بوده‌اند؛ بنابراین، کثرت‌گرایی در این پژوهش، شامل کثرت مشارکت کنندگان، حوزه‌های تخصصی و کاری آنها بوده است.

در راستای تحقق روایی پژوهش کیفی از طریق راهبرد بررسی همکاران نیز، سه تن از اساتید دانشگاه ایلام که در زمینه پژوهش کیفی تخصص بالایی دارند، به عنوان همکار پژوهش انتخاب و نتایج مراحل مختلف بخش کیفی به آنها ارائه شده است. در این میان، نظرات و اصلاحات مدنظر آنها در فرایند پژوهش، دریافت و اعمال شده است.

یافته‌های پژوهش

در نظریه داده‌بنیاد، روش تحلیل اینگونه است که هر قسمت از داده‌ها، بلافاصله بعد از گردآوری آن قسمت (به‌طور موازی) مورد تحلیل قرار می‌گیرد. سپس محقق رهنمودهایی را از تحلیل داده‌های اولیه، برای دسترسی به داده‌های بعدی دریافت می‌کند. این رهنمودها می‌توانند از مقوله‌های توسعه‌نیافته، خلأهای اطلاعاتی و یا افرادی که نسبت به پدیده بصیرت کافی دارند، حاصل شود. پس از کسب این رهنمودها، پژوهشگر برای گردآوری داده‌های دیگر وارد محیط

1. Creswell

پژوهش می‌شود. فرایند زیگزاکی در گردآوری و تحلیل داده‌ها تا زمانی پیش می‌رود که پژوهشگر به اشباع طبقات دست یابد (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰: ۶۰). در نظریه مبنایی، تجزیه و تحلیل از سه نوع کدگذاری تشکیل شده است که عبارت است از:

۱. کدگذاری باز^۱

۲. کدگذاری محوری^۲

۳. کدگذاری انتخابی^۳ (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۵۸).

کدگذاری باز

کدگذاری باز، فرایندی تحلیلی است که از طریق آن، مفاهیم، شناسایی شده، ویژگی‌ها و در ضمن کدگذاری باز، و ابعاد آنها در داده‌ها کشف می‌شوند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶: ۸۰). داده‌ها به بخش‌های مجزا خرد می‌شوند و برای به دست آوردن مشابهت‌ها و تفاوت‌ها، با دقت بررسی می‌شوند و پرسش‌هایی درباره پدیده‌ها که داده‌ها حاکی از آن‌اند، مطرح می‌شوند. کدگذاری باز بخشی از تجزیه و تحلیل است که به صورت مشخص به نام گذاری (مفهوم‌پردازی) و مقوله‌بندی پدیده‌ها از راه بررسی دقیق داده‌ها می‌پردازد (استراوس و کوربین، ۱۳۹۰: ۶۲). کدگذاری باز در این پژوهش در جدول (۴) آمده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Open Coding
2. Axial Coding
3. Selective Coding

جدول ۴. کدهای ثانویه و مفاهیم

مفاهیم اصلی	مفاهیم فرعی	کد ثانویه
جاه طلبی	قدرت طلبی	لذت بردن از دستوردادن - انحصار طلبی - سودای قدرت داشتن - اهداف سیاسی
	خود شیفتگی	احساس تکبر - خود بزرگ بینی - خود بر تریبی - کانون توجه بودن - شهرت طلبی - هویدا بردن
احساس شایستگی	توفیق طلبی	میل به ارتقای شغلی - توانایی حل مشکلات - رقابت پذیری - چالش پذیری
	مهارت شغلی	تجربه بالای - خبر بودن - آشنایی به قوانین - تعامل مؤثر در سازمان - توانایی تنش زدایی - سوابق کاری
	توانایی مدیریتی	کاریزماتیک بودن - خود کنترلی - خود آگاهی - شناخت عواطف دیگران - انگیزاننده بودن - مقبولیت بالا - قدرت رهبری - دانش مدیریت منابع انسانی - دانش برنامه ریزی - دانش مدیریت اسلامی ایرانی
اقدامات ریاست طلبانه	مدیریت آمرانه	دیخته کردن کارها - خود محوری - برخورد تهاجمی و تحکمی - گزینش شخصی - انتخاب افراد مطیع - دور نگه داشتن رقبا - کنار گذاشتن نیروهای مطالبه گر - مهره چینی در سازمان
	رفتار مظاهرانه	تبلیغاتی در مجلات و سایت دانشگاهی - هم نشینی با مدیران و مسئولان استانی - استفاده ابزاری از مراسم های فرهنگی و مذهبی - رفتار متملقانه با مدیران
	تطمیع مدیران	ایجاد روابط غیر رسمی با مدیران - افشای اطلاعات مناقصه ها و مزایده ها - هدیه بردن برای مسئولان استانی - شناسایی تمایلات مدیران - شناسایی مشاوران پنهان مسئولان - وعده دادن به مسئولان
	رانت سیاسی	همکاری با احزاب حاکم سیاسی - ارتباط با نهادهای سیاسی درون دانشگاهی - ارتباط با نمایندگان مجلس
عملکرد حرفه ای	ارتقای تخصص	استفاده از تجربه دیگران - مشاوره گرفتن - افزایش مهارت های مدیریتی - آموزش ضمن خدمت - مطالعه کردن - ارتقای مدرک تحصیلی - افزایش اطلاعات (عمومی - حقوقی و کاری) - ارتقای فن سخنوری
	توانمندی شغلی	الویت بندی کارها - وقت شناس - داشتن پشتکار - متعهد به قوانین - جدی بودن - انضباط کاری - تمایز میان زندگی کاری و خصوصی - پاسخگویی به عملکرد - شناخت اولویت های سازمان - شنود مؤثر
	هدف مند بودن	برنامه پیشرفت شغلی - شناسایی عوامل ارتقای شغلی - شناسایی ملاک های ارزیابی - افزایش رزومه کاری - افزایش ارتباطات در سازمان - حضور در رخدادهای کاری - توجه به نظرات و اولویت های مدیران

الگوی تملک شغلی مدیران

ادامه جدول ۴. کدهای ثانویه و مفاهیم

مفاهیم اصلی	مفاهیم فرعی	کد ثانویه
شهروند سازمانی	خوش نام بودن	قابل اعتماد ^۵ - امین بودن - صداقت داشتن - خوش گفتار - راستگو بودن - احترام به ارباب رجوع
	تعامل سازنده	تعامل مؤثر با کارکنان - تعامل با بخش های دانشگاه - ایجاد احساس امنیت - تنش زدایی
	ارتباط دوستانه	همدردی با کارکنان - برخورد مهربانانه - احترام گذاشتن - ارتباط دوستانه - انعطاف پذیر بودن
	همکاری سازمانی	با انگیزه خدمت کردن - سخت کوشی - وقف کردن خود - تلاش های داوطلبانه
مشکلات اجتماعی و اقتصادی	مسائل اجتماعی	مشکلات اجتماعی - منازعات اجتماعی - دغدغه های ذهنی گرفتاری های روزمره - وجود تنش در جامعه
	مشکلات مالی	تورم و گرانی در جامعه - ناکافی بودن درآمدها - ضعف خدمات رسانی بیمه ها - کاهش قدرت خرید
معضلات فرهنگی	قضایوت کردن	غیبت کردن - جستجو کردن در زندگی دیگران - سرکشی از زندگی دیگران
	فضای دورویی	- افراط در تعارف - ریاکاری - دورنگی - تملق - چاپلوسی
	سکوت سازمانی	ضعف آگاهی نیروی انسانی - بی تفاوتی کارکنان - عدم فضای نقدپذیری - عدم مطالبه گری
	انتظارات فراقانونی	درخواست های فراقانونی ارباب رجوع - توقعات خوشاوندان - روابط قومی و قبیله ای - انتظارت بالا از نیروی بومی
مشکلات ساختاری سازمان	پشتیبانی سازمان	میزان توجه سازمان به نیروی انسانی - حمایت مؤثر از کارکنان - سطح حمایت سازمان از مدیران
	بوروکراسی زدگی	عدم بویایی و رشد در سازمان - عدم تشویق و قدردانی از نیروها - بی انگیزگی افراد سازمان - موازی کاری در سازمان - یکنواختی فضای کاری - کاغذبازی - اقیاع نشدن فرد در سیستم - روندهای کند اداری
	ضعف قوانین	شفاف نبودن قوانین - ضعف عدالت توزیعی - حیطه اختیارات محدود مدیران - تغییرات مدام قوانین - ضعف سیستم ارزیابی - ضعف دستگاه کنترل - ضعف دستگاه نظارتی - خلأهای موجود بین اجرای قوانین
	عدم شایسته سالاری	گردش شغلی نامؤثر - ضعف در غنی سازی شغلی - ضعف انتقال دانش - ارتقای شغلی نامتناسب - کم توجهی به صلاحیت و توانایی کارکنان - عدم بهره وری نیروهای فعال - ضعف آموزش صحیح نیروی انسانی
	جو سیاسی	عزل و نصب سیاسی مدیران - قوانین جدید حزبی - تغییرات حزبی در سطح کشور - تغییرات سیاسی تأثیرگذار
	عدم ثبات مدیران	جابه جایی مکرر مدیران - عدم زمان کافی برای اجرای برنامه ها - عدم ثبات شغلی - عدم اعتماد به مدیران
	وابستگی مالی	عدم درآمدزایی - عدم استقلال مالی - کمبود منابع مالی - سرمایه گذاری های زیان ده
	ویژگی کارکنان	شخصیت کارکنان - کیفیت زندگی کارکنان - توانمندی همکاران - تعارضات بین همکاران
	میزان حمایت کارکنان از مدیر - بازخورد محیطی - اعتماد داشتن به مدیر	

ادامه جدول ۴. کدهای ثانویه و مفاهیم

مفاهیم اصلی	کد ثانویه
وقایع زندگی	شکست یا موفقیت کاری - اتفاقات غیرمنتظره - وقایع عاطفی - وقایع حساس کاری
تملک شغلی	استرس و حساسیت نسبت به شغل - عدم امنیت خاطر - افراطی - دلواپسی از دست دادن - احساساتی چون خشم - احساس تعلق - تصاحب کردن - احساس مالکیت داشتن
تطمیع شخصی	برداشت شخصی از منابع سازمان - دریافت رشوه - رانت های سیاسی - سوءاستفاده از خلأ های قانونی و نظارتی - خویشاوندسالاری ^۵ - ارجح بودن رابطه بر ضابطه
رضایت شغلی	داشتن تسهیلات شغلی - شرایط محیطی مطلوب - وجود فرصت برای رشد - افزایش حیطه اختیارات - نزدیکی به محل زندگی - تناسب شغل با استعداد ها - باور به فرهنگ سازمانی - علاقه به کار - پشتیبانی از سازمان - دوست داشتن سازمان - تعلق کاری - شرایط مناسب شغلی
سبک رهبری	میزان مشارکت دادن کارکنان - میزان حمایت از کارکنان - توانمندسازی کارکنان - اقدامات مدیریت - سطح اقتدار - شخصیت رهبر - توانمندی رهبر
شرایط محیط بومی	شرایط اقلیمی - شیوه تعامل مردم منطقه - فاصله خانه با محل کار - شرایط آب و هوایی - عوامل جغرافیایی
شرایط خانواده	تربیت خانوادگی - میزان آرامش در خانواده - وضعیت سلامتی اعضای - خانواده - حمایت خانواده - انتظارات خانواده
افزایش موفقیت شغلی	بالا تر رفتن تخصص - برجسته شدن در سازمان - افزایش تسلط - افزایش تجربه - آگاهی از اهداف سازمانی - استفاده از تسهیلات سازمان - افزایش کیفیت زندگی کاری - ارتقای سطح پشتیبانی - حمایت سازمان - افزایش اعتبار شغلی
امنیت شغلی	ثبات مدیریتی - کاهش خروج از سازمان - تثبیت شغل - کاهش استعفا ی مدیران - افزایش امنیت شغلی - آرامش شغلی - افزایش آرامش روانی در سازمان - افزایش امنیت خاطر - کاهش ترک شغل
تعهد کاری	سهمی شدن در نتایج سازمان - تعهد به اهداف سازمان تعلق خاطر به سازمان - تلاش برای تعالی سازمان - مسئولیت پذیری
افزایش تنش در سازمان	عدم توجه به نیازهای اساسی کارکنان - دسته بندی نیروهای سازمان - فضای بدبینانه بین کارکنان - احساس حقارت و سرخورده گی کارمندان - تضاد و دشمنی بین کارکنان و مدیران - فضای بی اعتمادی
انحصار قدرت	تجمیل گرای - جنگ و ستیز - افزایش روابط غیر قانونی - افزایش اختلاس - نفوذ جریان های سیاسی - دشمن تراشی - منحصر شدن قدرت در چند نفر - دائمی بودن پست برای فرد - تضاد بین مدیر و کارکنان
کاهش فرصت رشد	عدم پویایی در سازمان ^۵ - کنواختی رویکرد مدیریت - عدم تحمل انتقاد و پیشنهادها - کاهش فضای رشد نیروها - توجه کم به ایده های تازه - هدر رفتن نیروی انسانی - عدم انتقال دانش

کد گذاری محوری

کد گذاری محوری، فرایند ربطدهی مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها و پیوند دادن مقوله‌ها در سطح ویژگی‌ها و ابعاد است. این کد گذاری، به این دلیل محوری نامیده شده است که کد گذاری، حول محور یک مقوله تحقق می‌یابد. در این مرحله، نظریه پرداز داده بنیاد، یک مقوله مرحله کد گذاری باز را انتخاب کرده و آن را در مرکز فرایندی که در حال بررسی آن است (به عنوان پدیده محوری) قرار می‌دهد و سپس، دیگر مقوله‌ها را به آن ربط می‌دهد. این مقوله‌ها عبارت است از: شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدها. این مرحله مشتمل بر ترسیم یک نمودار است که الگوی کد گذاری^۱ نامیده می‌شود. الگوی کد گذاری، روابط فی مابین شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدها را نمایان می‌کند (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶: ۸۳). برای مشاهده این فرایند، به نمودار (۱) توجه کنید.

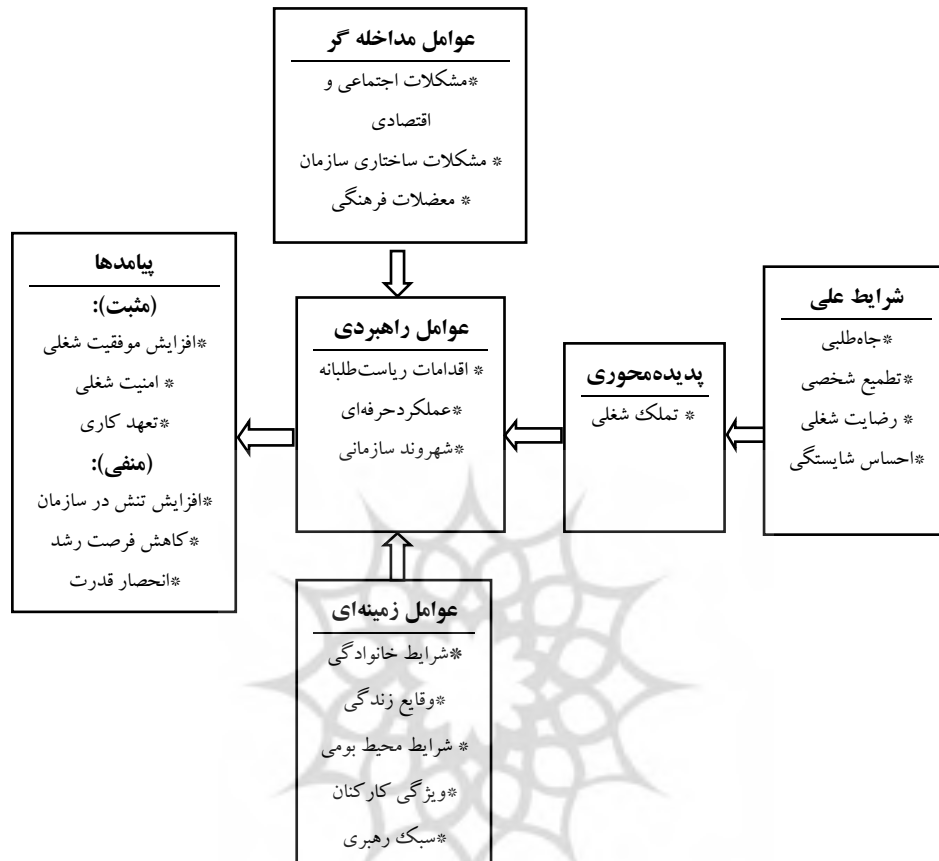
کد گذاری انتخابی

در این مرحله شرایط مختلفی که در مرحله کد گذاری محوری بیان شده است، باهم ادغام می‌شوند و تجزیه و تحلیل کلی صورت می‌گیرد. برای یکپارچه سازی، دو رویه وجود دارد:

۱. به کارگیری یک روایت بر اساس روابط مدل پارادایم حول پدیده محوری
۲. ارائه قضایای نظری بر اساس مدل پارادایم (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰: ۱۱۷)

قضیه‌های نظری، بیانگر روابط تعمیم یافته بین یک طبقه و مفاهیم آن با طبقات معین است. قضیه‌ها، متضمن روابط مفهومی هستند، در حالی که فرضیه‌ها مستلزم روابط سنجش پذیر هستند. چون رویکرد نظریه داده بنیاد روابط مفهومی تولید می‌کند نه سنجش پذیر، لذا به کارگیری اصطلاح قضایا مرجح است. در قسمت قضایا رابطه بین طبقات اصلی مورد بررسی قرار می‌گیرد. (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰: ۱۴۴). در این پژوهش برای فرایند کد گذاری انتخابی، پنج قضیه نظری بر اساس مدل پارادایمی ارائه می‌شود.

1. Coding Paradigm



نمودار ۱. مدل مفهومی پیشنهادی پژوهش

قضیه اول: عوامل جاه‌طلبی^۱ شامل قدرت‌طلبی و خودشیفتگی^۲؛ تطمیع شخصی؛ رضایت شغلی و احساس شایستگی شامل توفیق‌طلبی، مهارت شغلی و توانایی مدیریت می‌باشند. این عوامل از شرایط عالی برای شکل‌گیری احساس تملک شغلی در مدیران محسوب می‌شوند.

1. Ambition
2. Narcissism

قضیه دوم: راهبردهای احساس تملک شغلی مدیران شامل اقدامات ریاست طلبانه (مدیریت آمرانه، رفتار متظاهرانه، تطمیع مدیران و رانت سیاسی)، عملکرد حرفه‌ای (ارتقای تخصص، توانمندی شغلی و هدف‌مندبودن) و شهروند سازمانی شامل (خوش‌نام بودن، تعامل سازنده، ارتباط دوستانه و همکاری سازمانی) می‌باشد.

قضیه سوم: مشکلات اجتماعی - اقتصادی (شامل مسائل اجتماعی و مشکلات مالی)، مشکلات ساختاری سازمان (شامل بوروکراسی زدگی، ضعف قوانین، عدم شایسته‌سالاری، جو سیاسی، وابستگی مالی، پشتیبانی سازمان و عدم ثبات مدیران) و معضلات فرهنگی (قضاوت کردن، فضای دورویی، سکوت سازمانی و انتظارات فراقانونی) به‌عنوان بستری عام برای انجام اقداماتی در جهت احساس مالکیت شغلی در مدیران می‌باشند.

قضیه چهارم: شرایط خانواده (تربیت خانوادگی، میزان آرامش در خانواده، وضعیت سلامتی اعضای خانواده، حمایت خانواده، انتظارات خانواده)، وقایع زندگی (شکست یا موفقیت کاری، اتفاقات غیرمنتظره، وقایع عاطفی، وقایع حساس کاری)، ویژگی کارکنان (خصوصیات کارمندان، پیروی کارکنان)، سبک رهبری (میزان مشارکت دادن کارکنان، میزان حمایت از کارکنان، توانمندسازی کارکنان، اقدامات مدیریت، سطح اقتدار، شخصیت رهبر و توانمندی رهبر) و شرایط محیط‌بومی (شرایط آب‌وهوایی، اقلیم کوهستانی، فاصله خانه با محل کار، شیوه تعامل مردم منطقه و شرایط اقلیمی) بستری خاص برای انجام اقداماتی جهت احساس مالکیت شغلی هستند.

قضیه پنجم: پیامدها به دو دسته پیامد منفی و مثبت تفکیک شده‌اند. پیامدهای مثبت شامل (موفقیت شغلی، احساس امنیت شغلی، تعهد کاری)، پیامدهای منفی شامل (افزایش تنش در سازمان و کاهش فرصت رشد) را در پی خواهد داشت. پیامدهای افزایش موفقیت شغلی (افزایش اعتبار شغلی و حمایت سازمان)، احساس امنیت شغلی (ثبات مدیریتی، افزایش امنیت شغلی، کاهش استعفای مدیران، کاهش خروج از سازمان، تثبیت شغل، افزایش آرامش روانی در سازمان، افزایش امنیت خاطر، آرامش شغلی)، تعهد کاری (سهیم‌شدن در نتایج سازمان، تلاش برای تعالی سازمان، تعلق خاطر به سازمان، تعهد به اهداف سازمان)، افزایش تنش در سازمان (فضای بی‌اعتمادی)، انحصار قدرت و کاهش فرصت رشد (یکنواختی رویکرد مدیریت، توجه کم به ایده‌های تازه، عدم انتقال دانش، هدررفت نیروی انسانی، کاهش فضای رشد نیروها، عدم تحمل انتقاد و پیشنهادها) را شامل می‌شود.

نتیجه گیری

امروزه سازمان‌ها برای بقا و بالندگی خود می‌کوشند که از طریق منابع خود در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود دست یابند. سازمان‌ها بر این باورند که منابع انسانی به‌عنوان منبع اصلی ایجاد ارزش در سازمان و به‌عنوان یک مزیت رقابتی مطرح هستند. هر سازمانی خواهان جذب، حفظ و انگیزش کارکنان خود است (حاجی ملامیرزایی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۳۲). مدیران به سبب جایگاهی که دارند می‌توانند توفیقات ارزشمند و نیز ناکامی‌هایی را برای سازمان تحت مدیریت خویش به وجود آورند. در توسعه منابع انسانی، همواره بایستی ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت، تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به صورت یک فرایند دایمی انجام شود (الوانی و صفری، ۱۳۹۳: ۲).

مدیران همچون رهبران، وظیفه‌ای بس خطیر بر دوش دارند، تأکید امام علی (ع) برای انتخاب مدیران اصلح به این خاطر است که با بودن افراد نالایق و بی‌کفایت، نه تنها چرخ سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور فلج خواهد شد، بلکه دیری نخواهد پایید که مغزهای روشن و متفکر، بی‌تفاوت و یا منزوی می‌شوند. توجه به نیروی انسانی که محور دانش‌افزایی است، مؤید این نکته خواهد بود که توسعه همه‌جانبه و متوازن سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های امروز، کانون ارزش‌آفرینی است و تمرکز بر شایستگی‌های محوری نیروی انسانی باعث تعالی عملکرد خواهد شد. همچنان که ذکر شد، نکته اساسی، اینگونه بیان می‌شود که اگر تمرکز بر شایستگی‌های نیروی انسانی آن‌چنان مهم باشد که عملکرد سازمانی را دستخوش تعالی قرار دهد، شناسایی و تمرکز بر شایستگی‌های مدیران می‌باید در صدر اولویت‌ها باشد (الوانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۷).

هدف این پژوهش ارائه الگوی تملک شغلی مدیران دانشگاه ایلام با استفاده از نظریه داده‌بنیاد است. برای انتخاب نمونه از روش گلوله‌برفی استفاده شده است. تحلیل مصاحبه‌ها منجر به شناسایی شش مقوله اصلی شد. مقوله‌ها عبارت است از: شرایط علی، پدیده محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها. در مطالعات پیشین که عوامل مؤثر بر مالکیت روان‌شناختی را مورد بررسی قرار داده‌اند، به برخی از عوامل شناسایی شده در زمینه عوامل علی، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و راهبردها اشاره شده است، اما در این پژوهش همگی این

عوامل تحت عنوان عوامل مؤثر بر تملک شغلی مورد مطالعه قرار گرفته و تفکیکی بین آنها بر اساس نوع اثرگذاری، قائل نشده است.

در این پژوهش شرایط علی شناسایی شده اثرگذار بر احساس تملک شغلی به عوامل درونی (جاه طلبی و احساس شایستگی) و بیرونی (تطمیع شخصی، رضایت شغلی) تقسیم شده است. راهبردهای شناسایی شده برای تملک شغلی مدیران عبارت است از: اقدامات ریاست طلبانه (مدیریت آمرانه، رفتار متظاهرانه، تطمیع مدیران و رانت سیاسی)، عملکرد حرفه‌ای (ارتقای تخصص، توانمندی شغلی و هدف مند بودن) و شهروند سازمانی شامل (خوش نام بودن، تعامل سازنده، ارتباط دوستانه و همکاری سازمانی). همچنین عوامل مداخله گر شناسایی شده برای تملک شغلی مدیران عبارت است از: مشکلات اجتماعی- اقتصادی (شامل مسائل اجتماعی و مشکلات مالی)، مشکلات ساختاری سازمان (شامل بوروکراسی زدگی، ضعف قوانین، عدم شایسته سالاری، جو سیاسی، وابستگی مالی، پشتیبانی سازمان و عدم ثبات مدیران) و معضلات فرهنگی (قضاوت کردن، فضای دورویی، سکوت سازمانی و انتظارات فراقانونی). علاوه بر این شرایط خانواده، وقایع زندگی، ویژگی کارکنان، سبک رهبری و شرایط محیط بومی از جمله عوامل زمینه‌ای شناسایی شده تملک شغلی مدیران می‌باشند و در آخر پیامدهای شناسایی شده در این پژوهش شامل پیامدهای مثبت (موفقیت شغلی، احساس امنیت شغلی، تعهد کاری) و پیامدهای منفی (افزایش تنش در سازمان و کاهش فرصت رشد) تقسیم بندی شده است.

شرایط مناسب شغلی باعث رضایت و رضایت شغلی باعث احساس مالکیت می‌شود که این نتیجه با نتایج تحقیق ون داین و همکاران (۲۰۰۴) همخوانی دارد. ون داین و همکاران بیان می‌کنند: مالکیت روانی باعث ارتقای رضایت شغلی در افراد می‌شود و این رابطه‌ای دو سویه است؛ یعنی هم رضایت شغلی بر احساس مالکیت تأثیرگذار است و هم مالکیت روانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. در مطالعات پیشین به پیامدهایی مانند: اعتماد به نفس (پیرز و رود گرس، ۲۰۰۴)، عزت نفس (پیرز و ون داین، ۲۰۰۴)، رفتارهای احساسی و تعهد سازمانی (پیرز و ون داین، ۲۰۰۴؛ ادريسكول و همکاران، ۲۰۰۶) ارتقای رفتار شهروندی (ادريسكول و همکاران، ۲۰۰۶؛ ادمانس^۱، ۲۰۰۹)، ارتقای عملکرد (پیرز و رود گرس، ۲۰۰۴؛ پیرز و ون داین، ۲۰۰۴)، تعهد عاطفی

1. Edmans

(آلن و مایر^۱، ۱۹۹۱؛ می هیو و همکاران، ۲۰۰۷؛ فاطمه آذرنوش و همکاران، ۱۳۹۱)، نظارت، فداکاری شخصی و نمایندگی از سازمان، مقاومت در برابر تغییر (ادمانس، ۲۰۰۹)، کاهش ترک شغل (برنهارد و ادیسکول، ۲۰۱۱)، میل ماندن در شغل (اوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ ام دی سیدین و همکاران^۲، ۲۰۰۹؛ الکرز^۳، ۲۰۱۱) اشاره شده بود. اما پیامدهایی مانند کاهش فرصت رشد، انحصار قدرت، افزایش تنش در سازمان، افزایش موفقیت شغلی و امنیت شغلی که در این مطالعه شناسایی شده است، درحالی که در ادبیات و پژوهش‌های پیشین کمتر به آن پرداخته شده است. پیچیدگی الگوی نهایی تملک شغلی مدیران نشانگر تنوع رفتار انسان‌ها در سازمان، به‌ویژه در مناصب مدیریتی می‌باشد. گستردگی نتایج پژوهش متأثر از شخصیت، محیط و سازمان است. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهای ذیل برای رضایت‌مندی و همکاری جهت ارتقای جنبه‌های مثبت احساس تملک شغلی در مدیران دانشگاه ایلام ارائه می‌شود:

- تطبیق شغل و شاغل یکی از مفاهیم علی اثرگذاری در احساس تملک شغلی است. برای تطبیق شغل و شاغل پیشنهاد می‌شود که در انتصاب‌ها، علاوه بر توجه به توانایی‌ها و مهارت‌های افراد، به شخصیت و حالت‌های روحی مدیران نیز توجه شود. برای این منظور پیشنهاد می‌شود که در آزمون‌ها و مصاحبه‌های استخدامی، از آزمون‌های شخصیت نیز استفاده شود تا مشاغلی که به افراد واگذار می‌شود، متناسب با حالت‌های روحی و توانایی‌های آنها باشد.
- افراد در سازمان از لحاظ روان‌شناسی شخصیت مورد معاینه قرار گیرند و برای هر کارمند و مدیر یک کارنامه سلامت جسمی و روانی موجود باشد تا در زمان ارتقای شغلی و یا گردش شغلی برای درک تناسب توانایی‌های روحی فرد با شغل موردنظر به آن رجوع شود و در صورت لزوم فرد، مورد مشاوره و درمان قرار گیرد (پیشگیری بهتر از درمان است).
- در صورتی که که شغل بتواند به اندازه کافی برانگیزنده باشد، می‌تواند شور و شوق فرد را بالا ببرد، بنابراین پیشنهاد می‌شود که در سازمان‌ها محیطی چالش‌انگیز فراهم شود که به

1. Allen & Mayer
2. Md-Sidin & et.al
3. Olckers

کارمندان فرصت ایده‌پردازی و بروز خلاقیت را بدهد و با بالابردن کیفیت کار در هر واحد، مشارکت‌دادن کارمندان در زمینه اهداف کاری، ایجاد فرصت پیشرفت و بالابردن میزان اختیارات فرد در شغلش با توجه به توانایی‌هایش، میل کارمندان به همکاری با سازمان را افزایش دهند. تفویض اختیارات موجب می‌شود که قدرت سازمانی افزایش یافته و انگیزه منابع انسانی ارتقا یابد. از این طریق حس شایستگی و مؤثر بودن در کارکنان تقویت می‌شود.

- عوامل مدل پارادایمی به کاررفته در این پژوهش (شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، پدیده محوری، راهبردها و پیامدها) را می‌توان به‌طور مجزا در قالب یک پژوهش جداگانه مورد بررسی دقیق و عمیق‌تری قرارداد.



منابع

- آذرنوش، فاطمه؛ مراد کوچی، سمیرا؛ نیسی، عبدالکاسم و دریک‌وند، طیبه (۱۳۹۱)، رابطه مالکیت روان‌شناختی با تعهد عاطفی و میل ماندن در شغل در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب اهواز، **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱، (پیاپی ۴۷).
- استراس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۰)، **اصول روش تحقیق کیفی: نظریه مبنایی، رویه‌ها و روش‌ها**، ترجمه بیوک محمدی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چاپ سوم.
- الوانی، سیدمهدی؛ اردلان، فاتح، امید و محمدی اصغر (۱۳۹۵)، طراحی و تدوینا لگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا. با بهره‌گیری از دیدگاه امام خامنه‌ای، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)**، سال هشتم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۲۳، بهار ۱۳۹۵، صص: ۱-۳۰).
- الوانی، سیدمهدی و صفری، مجتبی رئیس (۱۳۹۳)، تحلیل راهبردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها با رویکرد فناوری اطلاعات، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)**، سال ششم، شماره ۴، صص: ۱-۲۳.
- حاجی ملامیرزایی، حمید؛ پورسعید، سیدمحمدصادق و فاضل‌زاده، رسول (۱۳۹۵)، تعیین رابطه بین اجرای موفق نظام برنامه‌ریزی راهبردی و پاداش درونی منابع انسانی، **فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)**، سال هشتم، شماره ۱ (شماره پیاپی ۲۳)، بهار ۱۳۹۵، صص: ۱۵۲-۱۳۲.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوان، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳). **روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع**، تهران: صفار.
- دانایی‌فرد، حسن و اسلامی، آذر (۱۳۹۰)، **ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل**، تهران، دانشگاه امام صادق، چاپ اول.
- دانایی‌فرد، حسن و امامی، سیدمجتبی (۱۳۸۶)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، **اندیشه مدیریت**، سال اول، شماره دوم، صص: ۶۹-۹۷.
- رحمانی، حسین؛ شاه‌حسینی، محمدعلی و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۲)، شناسایی شایستگی‌های مطلوب دانشجویان مقطع کارشناسی رشته مدیریت با تمرکز بر رویکرد اسلامی - ایرانی (مطالعه موردی: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران)، **فرهنگ در دانشگاه اسلامی**، سال سوم، شماره سوم، پاییز، صص: ۴۰۶-۴۰۲.

رجبی فرجاد، حاجیه (۱۳۹۴)، نقش میانجی مالکیت روان‌شناختی در ارتباط بین رهبری خدمتگزار و رضایت شغلی، فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال دوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۴.

فلیک، اووه (۱۳۸۷)، درآمدی بر تحقیق کیفی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نی. کرسول، جان (۱۳۹۱)، پویش کیفی و طرح پژوهش: انتخاب از میان پنج رویکرد (روایت پژوهی، پدیدارشناسی و ...). ترجمه حسن دانایی‌فرد و حسین کاظمی، تهران، صفار، اشراقی، چاپ اول. ماسن، پاول هنری (۱۳۸۰)، رشد و شخصیت کودک، ترجمه مهشید یاسایی، تهران، کتاب ماد، ویراست ششم.

مقیمی، سید محمد (۱۳۹۴)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: راه دان، چاپ دوم، صص: ۴۳۰-۴۵۰. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۹)، راهنمای عملی پژوهش کیفی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ دوم.

- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitments. *Human sycholo management review*, 1(1), 61-89.
- Avey, J., Avolio, B., Crossley, C., & Luthans, F. (2009). Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Bernrrr ,, ,, & lllllllll ll ssylllll ccccll ppppppppp pp mnll l aamllly-owned ::::: :: eepppppppæ ddd aaaaa lly yyyyyyy kkkk kkieees ddd aaaa.....
- Group & Organization Management**, 36, (3), 345-384.
- B Shu, Suzane (2011). **Psychological ownership and effective reaction, Emotionalattachment process variables and the endowment effect**, Psychological ownership and effective.
- Edmans, A. 2009. Blockholder trading, market efficiency, and managerial myopia. *Journal of Finance*, 64 (6): 2481° 2513.
- Creswell, J.W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design*. Sage Publications.
- Dirks, K. T., Kostova, T., & Pierce, J. L. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7 (1): 84° 107.
- Fiss, P. C., & Zajac, E. J. (2004). The diffusion of ideas over contested terrain: The (none) adoption of a shareholder value orientation among German firms. *Administrative Science Quarterly*, 49 (4): 501° 534.
- Innstrand, S. T., Langballe, E. M. & Falkum, E. (2012). A Longitudinal Study of the Relationship between Work Engagement and Symptoms of Anxiety and Depression. *Stress & Health*, 28, 1-10.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Sage Publications.
- Knapp, J. R., Smith, B. R., & Sprinkle, T. A. (2014). Clarifying the Relational Ties of Organizational Belonging Understanding the Roles of Perceived Insider Status, Psychological Ownership, and Organizational Identification. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 21(3) 273° 285.

- Mayhew, M. G., Ashkanasy, N.M., & Bramble, T., Gardner J. (2007). A study of antecedents and consequences of psychological ownership in organizational settings. **The Journal of Social Psychology**, 147 (5), 477-500.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Muniandy, N. (2009). Impact of psychological ownership on the performance of business school lecturers. **Journal of Education for Business**, 85, 50-56.
- llllll ll , **The wrong kind of ownership**. Across the Board, Sept/Oct, 19-20.
- llllllll ll ,, cccccc ,, & aaaaaa aa **The psychology of ownership: work environment structure, organizational commitment, and citizenship behaviors**. Group & Organization Management, 31, (3), 388-416.
- Olckers, C. (2011). **A Multi-Dimensional Measure of Psychological Ownership for South African organization**. Thesis doctor of human resource management the faculty of economic and management sciences. University Of Pretoria.
- Ozler, H., Yilmaz, A., & Ozler, D. (2008). Psychological Ownership: an empirical study on its antecedents and impacts upon organizational behaviors. **Problems And Perspectives In Management**, 6, Issue 3.
- Pierce, J.L., Kostora, T., & Dirks, K.T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. **The Academy of Management Review**, 26(2), 298-310.
- Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. **Group & Organization Management**, 29(5), 588-613.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possessiveness: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. **Journal of Organizational Behavior**, 25 (4):
- Wikipedia, the Free Encyclopedia (2016), Possession [Online]
<[http:// https://en.wikipedia.org/wiki/Possession](https://en.wikipedia.org/wiki/Possession)>

