

شناسایی الگوهای ذهنی مدیران در خصوص بهزیستی ذهنی کارکنان

با کاربرد روش کیو (Q)

مقدمه: توجه به احساس بهزیستی یا رضایت‌مندی کارکنان در سازمان امری ضروری است و نادیده گرفتن آن تأثیرات مخربی بر عملکرد فردی و سازمانی دارد.

روش: هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل تشکیل‌دهنده ذهنیت مدیران در راستای بهزیستی ذهنی کارکنان و همچنین تبیین ذهنیتهای مدیران است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی و از نظر جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها ترکیبی (کیفی- کمی) است. در این پژوهش ۲۲ نفر از مدیران و سرپرستان مجتمع فولاد گیلان که با موضوع پژوهش ارتباط مستقیم داشتند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه، از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است که از روشهای نمونه‌برداری غیراحتمالی است. در این پژوهش از مصاحبه عمیق به‌عنوان ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است که روایی آن با استفاده از رویکرد روایی نسبی CVR و پایایی آن با استفاده از روش کاپای کوهن تأیید شده است. در بخش کیفی، با مدیران و سرپرستان مصاحبه‌ای مبتنی به روش کیو انجام شد و با استفاده از نظرات آنها نمونه و گویه‌های کیو و در پی آن مجموعه کیو به دست آمد و سپس در بخش کمی با تکمیل جداول کیو به تعداد ۲۲ جدول و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده به روش تحلیل عاملی، ذهنیت افراد هر گروه مورد شناسایی، تحلیل و بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها: در این پژوهش استخراج ۷ ذهنیت اصلی مدیران شامل عدالت محوری، همکاری محوری، معنویت محوری، اعتماد محوری، رضایت محوری، شادی محوری و رفتار سازمانی مثبت محور استخراج و شناسایی شد.

بحث: مدیرانی با الگوهای ذهنی همچون عدالت محوری، همکاری محوری، معنویت محوری، اعتماد محوری، رضایت محوری، شادی محوری و رفتار سازمانی مثبت محوری می‌توانند در جهت بهبود و ارتقای بهزیستی کارکنان پیش روند.

۱. **سید نجم‌الدین موسوی**
دکتر مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. **رضا سپهوند**
دکتر مدیریت، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. **راضیه باقرزاده خداهشهری**
دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران
(نویسنده مسئول)
<bagherzadeh.ra@fh.u.ac.ir>

واژه‌های کلیدی:

الگوهای ذهنی مدیران، بهزیستی ذهنی، روش کیو

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۳/۰۳

Identifying Managers' Mental Patterns in Relation to Subjective Well-being of Human Resource of Organization, Using the Q-method

► 1-Seyed Najmodin Mousavi

Ph.D. in Management,
Department of Business
Management, Faculty
of Economics and
Administrative Sciences,
University of Lorestan,
Khorramabad, Iran.

► 2-Reza Sepahvand

Ph.D. in Management,
Department of Public
Administration, Faculty
of Economics and
Administrative Sciences,
University of Lorestan,
Khorramabad, Iran.

► 3- Razieh Bagherzadeh Khodashahri

Ph.D. Student in Human
Resource Management,
Department of Public
Administration, Faculty
of Economics and
Administrative Sciences,
University of Lorestan,
Khorramabad, Iran.
(Corresponding Author)
<bagherzadeh.ra@fh.lu.
ac.ir>

Keywords:

Managers' mental patterns,
Q-method, Subjective
well-being

Received: 2019/09/21

Accepted: 2020/05/23

Introduction: It is necessary to pay attention the subjective well-being or satisfaction of employees in an organization since lack of attention to them would result in deleterious effects on their individual and organizational performance.

Method: The purpose of this study is to identify the factors that form managers' mental patterns regarding subjective well-being of employees as well as to explain managers' mental patterns. The present study is a mixed-method research in which the Q approach was used. The statistical population comprised managers and supervisors of Ferro Gilan Complex (N = 22) who were directly related to the research topic. To collect data, in-depth interviews were administered, whose validity and reliability had already been confirmed, respectively by CVR approach and Cohen's Kappa method. In the qualitative part of research, the managers were interviewed by Q method, and Q cards were distributed among them, and there were Q-Set and Q-Sort. After collecting the data from Q sorting, they were analyzed by factor analysis in the quantitative part of the research.

Findings: The study indicates managers' seven main mindsets relevant to employees' subjective well-being that are as follows: justice-oriented, collaboration-oriented, spirituality-oriented, trust-oriented, satisfaction-oriented, happiness-oriented, positive organizational behavior-oriented.

Discussion: Managers with mental patterns such as Justice-oriented, collaboration-oriented, spirituality-oriented, trust-oriented, satisfaction-oriented, happiness-oriented, positive organizational behavior-oriented can improve the subjective well-being of employees.

Extended Abstract

Intorduction: It is necessary to pay attention to the subjective well-being or satisfaction of employees in an organization since the lack of attention to them would lead to deleterious effects on individual and organizational performance. Subjective well-being is one of the key concepts of the well-being and the social health. It is important to have a sense of the well-being such as providing mental health, physical well-being and increasing life expectancy, demonstrating the value of happiness for human, and measuring the quality of life index. The subjective well-being provides the constructs of the desirable living, at two levels of the individuals and organizations. Happy people are more willing to collaborate and be more productive. The satisfied employees tend to increase productivity in the organization. People with positive feelings are more productive, and the favorable attitudes of subjective well-being lead to perceptions of positive behaviors in the workplace. Although in the external environment, various opportunities and threats are explored in the field of subjective well-being, and it is found in the related literature that subjective well-being of employees is a prerequisite for organizational success; however, few research studies have addressed its components to create a sense of life satisfaction, health, etc. Therefore, the main question of the present study is “what is the role of managers ‘mental patterns in subjective well-being of employees?”

Method: The present study is a mixed-method research study in which the Q approach was used to examine and explain managers' mental patterns regarding subjective well-being of employees. Q-methodology offers a way to apply qualitative and quantitative research methods. The research method applied was based on the purpose of the study, and data collection procedure was explorative and descriptive survey respectively. The statistical population in this study was managers and supervisors of Ferro Gilan Complex (N = 22) who were directly related to the research topic. In addition, purposive sampling technique was used wherein sampling methods are unpredictable. To collect the data, in-depth interviews were administered, whose validity and reliability had already been confirmed, respectively by CVR approach and Cohen's Kappa method. In qualitative part of research, the managers of Ferro Gilan Complex were interviewed by Q method, and

Q cards were distributed among them and there were Q-Set and Q-Sort and P-Set. The concourse is the list of items that are used to describe perspectives on specific topics. For example, the concourse could be the items that describe what executives feel are important to motivate a person for the workplace or items that describe participants' viewpoints as regards what it means to be an expert coach. Traditionally, the concourse is made up of text statements; however, it is possible to use images. In this study, out of the many comments that came from the concourse, some that repetitive ones were deleted, and more comprehensive statements were selected. The resulting 37 statements were edited in such a way that, in addition to having proper literature, they fully cover the concourse. The P-set is the set of individuals who participate in the study to sort the Q-set and it is what a more traditional quantitative study would identify as the sample. This P-Set is not random, rather it is a structured sample of respondents who are theoretically relevant to the problem under consideration. Once the P-set (sample of participants = managers and supervisors of Ferro Gilan Complex (N = 22) is established, the next stage in the process is to administer the Q-sort. "When administering the Q-sort, participants are often given a sheet with specific sorting instructions called a condition of instruction and an answer sheet to record the rank ordering after collecting information from Q sorting, this information was analyzed by factor analysis in quantitative part of research.

Findings: Data analysis of Q sort arrangements is inherently quantitative. The seven factors were rotated using varimax rotation – an algorithm featured by PQ Method that rotates the factors to maximize the association of individuals with just one factor. For factors to make the interpretation phase, we need to have an eigenvalue of 1.0 or greater than 1.0 and at least two participants needed to load on it. By factor analysis of the data obtained, the study indicate that the seven main mindsets of the managers relevant to subjective well-being of employees that are as follows: justice-oriented, collaboration-oriented, spirituality-oriented, trust-oriented, satisfaction-oriented, happiness-oriented, positive organizational behavior-oriented. Participants No. 19, 3, 8, and 2 selected the first mental pattern, participants No. 13, 14, 15, and 1 selected the second mental pattern, participants No. 20, 21, and 22 selected the third mental pattern, participants No 7, 10, and

12 chose the fourth mental pattern, participants No. 6, 9, and 18 chose the fifth mental pattern, participants No. 4, 11, and 16 selected the sixth mental pattern, and participants No. 17, and 5 selected the seventh mental pattern.

Discussin: The managers with mental patterns such as justice-oriented, collaboration-oriented, spirituality-oriented, trust-oriented, satisfaction-oriented, happiness-oriented, positive organizational behavior-oriented can improve the subjective well-being of the employees. The managers with the collaboration-oriented mental patterns provide employees with subjective well-being by participating in tasks, spreading a cooperative friendly atmosphere, building social relationships, and enhancing the quality of the organizational work environment. The justice-oriented mental pattern is specific to the managers who provide subjective well-being by creating a belief in a fair world, believing in the merits achievements, and positively influencing one's attitudes. The spirituality- oriented mental patterns are the mentality of managers who can step in the direction of subjective well-being based on the use of two-way ethical relationships, the presentation of ethical characteristics, and the freedom of thought. The trust-oriented mental pattern is the subjective well-being of employees that depends on building trust in the organization, creating a climate of integrity, and integrity in the organization. The positive organizational behaviors-oriented mental patterns are also models that emphasize decreasing stress, increasing positive emotions, considering job career, and life expectancy. The satisfaction-oriented is also the mental model of managers who use employees' sense of well-being in life and satisfaction, compensation, job security, and training for employees. This study showed that if a manager wants to increase the subjective well-being of his employees, there must be a satisfying climate in the organization. This can be achieved only by providing the needs of employees, both of materialistic and spiritual ones, and also happiness-oriented mental pattern introduces happiness indicators. Feeling happy and creating fun environment not only enhances the sense of satisfaction in individuals, but also results in positive social outcomes that promote subjective well-being.

Therefore, according to the first to seventh mental patterns, managers of the organization decode the black box of human resource management in increasing individual and organizational performance with the justice-oriented, collaboration-orient-

ed, spirituality-oriented, trust-oriented, satisfaction-oriented, happiness-oriented, positive organizational behavior-oriented. It is also suggested that the managers of the organization should spread the culture of cooperation and honest feedback regarding employees' beliefs and feelings about justice in the organization, ethics and satisfaction, cognitive and affective trust to smooth the path of employees' subjective well-being and organizational health. The results have been associated with some limitations related to qualitative research and the method of collecting data in the form of interviews. Since the results of the research cannot be generalized to other communities; therefore, it is suggested that another research study can be conducted in other institutions/organizations, such as hospitals, banks, etc., and the results can be compared with the those of the present study. It is also suggested to use other qualitative methods such as grounded theory and focus groups method to address subjective well-being.

Ethical Consideration

Authors Contribution

In this article, all rights relating to references are cited and resources are carefully listed.

Authors' contributions

All authors contributed in producing of the research.

Funding

In the present study, all expenses were borne by the authors.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

مقدمه

بهزیستی ذهنی یکی از مفاهیم کلیدی حوزه رفاه و سلامت اجتماعی است. بهزیستی ذهنی^۱ به ارزیابی کلی کیفیت زندگی که فرد تجربه‌های شخصی خود را بر اساس مجموعه‌ای از معیارها برآورد می‌کند، اشاره دارد (گنگ^۲، ۲۰۱۸) و شامل ارزیابی‌های وسیع مانند رضایت از زندگی، قضاوت‌های رضایتمند و احساس آنان است که نشان می‌دهد چگونه مردم به حوادث و شرایط زندگی واکنش نشان می‌دهند. به‌طورکلی ثروت (درآمد)، اشتغال پایدار، روابط مثبت و رویدادهای زندگی روزمره (مثلاً ازدواج، تولد فرزند، خرید خانه و غیره) با سطح بالایی بهزیستی ذهنی مرتبط هستند (جو و لی^۳، ۲۰۱۷).

به عبارتی، بهزیستی ذهنی قضاوت مثبت از زندگی و احساس خوب است. فرد دارای بهزیستی ذهنی زیاد، شاهد رضایت از زندگی و لذت مکرر است و تنها به‌ندرت احساسات نامطلوبی مانند ناراحتی یا عصبانیت را تجربه می‌کند. برعکس وقتی گفته می‌شود فرد دارای بهزیستی ذهنی کمی است که از زندگی خود راضی نباشد؛ لذت و مهربانی کمی را تجربه کند و به‌طور مکرر احساساتی منفی مانند عصبانیت و اضطراب داشته باشد (موسوی و همکاران، ۲۰۱۸). احساس بهزیستی از جهات مختلفی مانند تأمین سلامت روانی، سلامت جسمانی و افزایش طول عمر، اثبات ارزش شادکامی برای انسان و اندازه‌گیری شاخص کیفیت زندگی اهمیت دارد (علی‌نسب و همکاران، ۲۰۱۷).

شاید بتوان گفت یکی از مهیج‌ترین و جالب‌ترین تغییرات در علم اقتصاد، حداقل در سالهای اخیر، معرفی ایده‌ای به نام «شادی» در کنار ثروت، دارایی، مصرف و یا کل پول موجود در دست فرد به جهت سنجش رفاه بوده است (محمدیان منصور و همکاران، ۲۰۱۶). شادکامی صرفاً یکی از مؤلفه‌های بهزیستی است. در واقع شادکامی عنصر عاطفی از مؤلفه

1. Subjective well-being

2. Geng

3. Joo and Lee

تجربی-ذهنی است. آرگیل^۱ (۱۹۸۹) شادمانی را عبارت از بودن در حالت خوشحالی و سرور و دیگر هیجانان مثبت، راضی بودن از زندگی خود و فقدان افسردگی، اضطراب و سایر هیجانان منفی می‌داند. بنابراین به نظر می‌رسد شادمانی حالتی ذهنی است که شامل سه مؤلفه وجود هیجانان مثبت، عدم وجود هیجانان منفی و رضایت از زندگی است که در بخشی از بهزیستی هیجانی که شاخصه‌ای از بهزیستی ذهنی است می‌گنجد (زادحسن و همکاران، ۲۰۱۷).

شادی و شادکامی اهمیت دارد اما آن تمام چیزی نیست که در واژه بهزیستی قرار دارد. از این‌رو مدیران در کنار دغدغه تحقق اهداف سازمانی، باید بهزیستی کارکنان خود را بیمه کنند و افزایش بهزیستی ذهنی آنان را مهم شمرده و بسترهای آن را مهیا سازند (محمدیان منصور و همکاران، ۲۰۱۶).

بهزیستی ذهنی سازه‌های زندگی مطلوب را، چه در سطح فردی و چه سازمانی فراهم می‌کند. افراد شاد تمایل بیشتری برای همکاری و تشریک‌مساعی دارند و مولدتر هستند (هینیتز و همکاران^۲، ۲۰۱۸). کارکنان رضایتمند تمایل بیشتری برای افزایش بهره‌وری در سازمان دارند، افراد با احساس مثبت بهره‌وری بیشتری دارند و این نگرشهای مطلوب بهزیستی ذهنی به ادراک از رفتارهای مثبت در محیط کار می‌شود (حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداشهری، ۲۰۱۸).

ایران در شرایط فعلی، بحرانی‌ترین وضعیت را از نظر نابهنجاری پشت سر می‌گذارد. بسیاری از اندیشمندان و صاحب‌نظران مسائل اجتماعی بر این عقیده‌اند که شرایط فعلی ایران در یک شرایط آنومیک (بی‌هنجاری) است و از سست شدن نظم اجتماعی و ازهم‌گسیختگی انسجام اجتماعی و از پیامدهای اجتماعی مخرب و شکافها و تناقضهای حاصل از اجرای

1. Argyl
2. Heinitz

سیاستهای اقتصادی در ایران یاد می‌کنند (نایی و همکاران، ۲۰۱۷). لذا همان‌گونه که بی‌هنجاری تنها حالتی ذهنی در نظر گرفته نمی‌شود و واکنشی به فرسایش هنجاری در جامعه است، جامعه‌شناسان، بهزیستی ذهنی را به صورت برساختی شناختی می‌بینند که به وسیله تصورات و تفکرات جمعی در خصوص زندگی خوب و در نتیجه مقایسه‌ها و به خصوص مقایسه اجتماعی شکل گرفته است (موسوی و همکاران، ۲۰۱۸).

با وجود اینکه در محیط خارجی فرصتها و تهدیدهای گوناگون در حیطه بهزیستی ذهنی کارکنان کنکاش می‌شود و هم‌چنین بر اساس تحقیقات انجام‌شده دنو و همکاران^۱ در سال ۲۰۱۳، گیلت و کریسپ^۲ در سال ۲۰۱۷ و حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری در سال ۲۰۱۸، بهزیستی ذهنی کارکنان شرط لازم برای موفقیت سازمانی است، تحقیقات علمی اندکی در خصوص مؤلفه‌های آنکه باعث می‌شوند حسی از رضایتمندی از زندگی، سلامت و طول عمر ایجاد شود، انجام شده است. از این رو پرسش اصلی پژوهش پیش رو آن است که الگوهای ذهنی مدیران در بهزیستی ذهنی کارکنان چه نقشی دارند؟

مبانی نظری

بهزیستی ذهنی، مقوله‌ای گسترده از پدیده‌هایی است که شامل پاسخهای احساسی افراد، دامنه رضایت‌مندی و قضاوت‌های جهانی از رضایت از زندگی است و به تلاش افراد برای کمال و ارتقا که در تحقق استعدادها و تواناییهای فرد متجلی شده است، بیان می‌شود. هم‌چنین، به ارزیابی افراد از زندگی‌شان عواطف مثبت و منفی، احساس، کنشهای اجتماعی و روان‌شناختی مرتبط است (حسن‌زاده پسیخانی و باقرزاده خداهشهری، ۲۰۱۸).

ابعاد بهزیستی ذهنی شامل بهزیستی عاطفی، بهزیستی اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی

1. De Neve

2. Gillett and Crisp

است. بهزیستی عاطفی^۱ اشاره دارد به حداکثر عاطفه و احساسات مثبت و حداقل عاطفه و احساسات منفی و تعادل بین عاطفه مثبت و منفی؛ بهزیستی اجتماعی^۲ عبارت است از گزارش شخصی افراد از کیفیت ارتباطات آنها با دیگران و ملاک عمومی و اجتماعی برای ارزیابی کنشهای اجتماعی افراد در طول زندگی‌شان و در تعامل با دیگران و بهزیستی روان‌شناختی^۳ به تلاش برای کمال در جهت تحقق تواناییهای بالقوه واقعی فرد و ملاک شخصی و خصوصی برای ارزیابی فردی از کنشهای روانی خود می‌پردازد (هوقه و ونهوت، ۲۰۱۱).

پژوهشگران بر این باورند که ایجاد بهزیستی ذهنی و شادمانی درونی و پایدار، انسانها را به سمت موفقیت بیشتر، سلامت بهتر، ارتباطات اجتماعی سالم و در نهایت سلامت روانی و جسمی بالاتری رهنمون می‌کند؛ هم‌چنین عواطف مثبت و منفی، مکانیسمهای فکری متفاوتی را که بر سلامت روان تأثیر دارند، فعال می‌کند. به همین دلیل، برای ارتقای بهزیستی ذهنی، لازم و ضروری است که بر کیفیت زندگی، گسترش توانمندیها، ایجاد رضایت و خشنودی پایدار تمرکز شود؛ زیرا بر اساس یافته‌های پژوهشی، افرادی که از بهزیستی ذهنی برخوردارند، معمولاً دارای ویژگیهایی مانند رشد هیجانی و کارکرد مثبت روان‌شناختی هستند و در مقابل چالشهای زندگی به لحاظ ذهنی از کیفیت بیش‌تری برخوردارند و پوشش‌دهنده سرزندگی و علاقه به خود و محیط زندگی خویش هستند (کرد، ۲۰۱۶).

کیزه^۴ (۲۰۰۵) بهزیستی ذهنی را در سه بعد بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی در نظر گرفت.

بهزیستی هیجانی: رضایت از زندگی، خوش‌بینی و امیدواری، اعتماد به نفس، تسلط و حس کنترل، داشتن هدف در زندگی، احساس تعلق و حمایت شخصی از مهم‌ترین جنبه‌های

1. affective well-being

2. social Well-Being

3. psychological Well-being

4. Hooghe and Vanhoutte

5. Keyes

آن هستند. احساس بهزیستی هم مؤلفه‌های عاطفی و هم مؤلفه‌های شناختی دارد. افراد با احساس بهزیستی بالا به‌طور عمده، هیجانهای مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند؛ درحالی‌که افراد با احساس بهزیستی پایین حوادث و موقعیت زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی می‌کنند و بیشتر هیجانهای منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (عباسی و همکاران، ۲۰۱۷).

بهزیستی روان‌شناختی: ریف (۱۹۹۸) بهزیستی روان‌شناختی را تلاش فرد برای تحقق تواناییهای بالقوه خود می‌داند. بهزیستی روان‌شناختی عبارتند از تأکید بر رضایت از دستاوردهای خود و مشاهده‌کردن خود به‌عنوان فردی که دارای هدف در زندگی است و تلاش برای رشد و پیشرفت و تحقق‌بخشیدن به تواناییهای بالقوه را دارد.

بهزیستی اجتماعی: بهزیستی اجتماعی ارزیابی افراد از شرایط و عملکرد آنها در جامعه است و هم‌چنین، تأکید آن بر کیفیت جهت‌گیری فرد نسبت به دیگران است (هوول و همکاران، ۲۰۱۰). به‌طور فزاینده‌ای، انزوای اجتماعی دارای رابطه‌ای قوی با سلامت جسمی ضعیف شناخته شده است. تحقیقات وسیع نشان داده است که چگونه ارتباطات مثبت اجتماعی به‌عنوان عامل محافظتی عمل می‌کنند و باعث بهبودی از آسیبهای پیچیده مانند جلوگیری از خشونت میان فردی می‌شوند (تربر و همکاران، ۲۰۱۸).

پیشینه تجربی

هوگو و ون هوت در سال ۲۰۱۱ بیان کردند که اعتماد، مشارکت اجتماعی و انسجام اجتماعی می‌تواند بر بهزیستی ذهنی و در واقع به‌طور مستقیم بر زندگی جمعی تأثیرگذار باشد. در حقیقت شاخصهای سرمایه اجتماعی از طریق توسعه و گسترش اعتماد اجتماعی، موجب شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و در نتیجه انسجام اجتماعی و فهم متقابل می‌شود.

1. Howell

از این رو، فراهم کردن زمینه کنشهای اجتماعی و به تبع آن، ایجاد مشارکتهای رسمی، شبکه‌های غیررسمی، زمینه اثرگذاری بر بهزیستی ذهنی را فراهم می‌کند. آرنولد و همکاران در سال ۲۰۰۷ در تحقیقی که به تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر بهزیستی عاطفی و روان‌شناختی با تأکید بر نقش میانجی معناداری کار پرداختند، بیان کردند که ارتباطات اجتماعی مثبت پاسخگویی برای حل نیازهای کارکنان، افزایش صمیمت و در نتیجه تجربه سلامت عاطفی بالاتر است. درحقیقت این‌گونه ارتباطات صمیمی کارکنان نشان‌دهنده معنی‌دار بودن کار برای کارکنان است و بنابراین منجر به بهبود احساسات مثبت و سلامت عاطفی می‌شود؛ بنابراین رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا با ایجاد فضای مثبت کاری می‌توانند در بهزیستی ذهنی کارکنان اثربخش باشند. مارتین و مک کزان در سال ۲۰۰۵ بیان کردند که کارکنانی که درک مثبتی از محیط کاری خود دارند؛ آنان رضایت شغلی و در نتیجه سلامت عاطفی بیشتری را ابراز می‌کنند. در جدول شماره (۱) نیز به طور خلاصه شماری از مطالعات مرتبط با موضوع تحقیق جمع‌آوری شده است.

جدول (۱) چند نمونه از مطالعات مرتبط با پژوهش حاضر

عنوان	محقق	نتایج
اثربخشی آموزش مهارتهای ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن	جنا آبادی و همکاران (۲۰۱۷)	آموزش مهارتهای ذهن آگاهی در کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن اثربخش خواهد بود. لذا با برگزاری دوره‌های آموزشی ذهن آگاهی از طریق آموزش ضمن خدمت در جهت افزایش بهزیستی روان‌شناختی و کاهش استرس شغلی معلمان می‌توان گام برداشت.

Identifying Managers' Mental Patterns in Relation to Subjective ...

عنوان	محقق	نتایج
مطالعه جامعه‌شناختی شاخص‌های احساس بهزیستی اجتماعی شهروندان شهر مشهد	شربتیان و طوافی (۲۰۱۶)	میانگین شاخص بهزیستی اجتماعی در بین شهروندان متفاوت است. هم‌چنین تفاوت معناداری بین جنسیت و احساس بهزیستی اجتماعی مشاهده شده، اما بین وضعیت تأهل و احساس بهزیستی اجتماعی شهروندان تفاوت معناداری یافت نشد. هم‌چنین رابطه معناداری بین سن و پایگاه اقتصادی و اجتماعی شهروندان و احساس بهزیستی اجتماعی وجود دارد.
سلامت ذهنی و سرمایه اجتماعی در جوامع بلژیک: بررسی تأثیر ویژگی‌های جامعه بر شاخص‌های بهزیستی ذهنی	هوگو و ون‌هوت (۲۰۱۱)	همبستگی معناداری بین سرمایه اجتماعی و بهزیستی ذهنی وجود دارد. در سطح جامعه نرخ بیکاری تأثیر منفی بر بهزیستی ذهنی می‌گذارد.
چگونه شادی در رابطه بین فضیلت سازمانی و تعهد عاطفی نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند؟	رگو و همکاران (۲۰۱۱)	درک فضیلت سازمانی بطور مستقیم و هم از طریق نقش واسطه‌ای سلامت عاطفی کارکنان موجب ایجاد تعهد عاطفی در نیروی کار می‌شود. این مطالعه توصیه می‌کند که پرورش فضیلت سازمانی برای مثال از طریق صداقت، احترام بین فردی و شفقت و ترکیب استانداردهای بالای عملکرد با توجه به فرهنگ بخشش و یادگیری از اشتباهات موجب بهبود و ارتقاء سلامت عاطفی کارکنان و ترویج تعهد در نیروی کار می‌شود.

در مورد پیشینه این پژوهش، باید بیان کرد که بر اساس پژوهش‌های انجام شده، تاکنون پژوهشی در زمینه «الگوهای ذهنی مدیران در خصوص بهزیستی ذهنی کارکنان» انجام نشده است اما پژوهش‌هایی نزدیک به موضوع پژوهش حاضر صورت گرفته است. با توجه به پیشینه پژوهش و مرور آنها، مشخص می‌شود که بیشتر پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص شاخص‌های بهزیستی ذهنی و تأثیر آن بر عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و سایر عوامل رفتاری بوده است. از این رو، شکاف تحقیقاتی که در این بخش از مبانی مرتبط با بهزیستی ذهنی

وجود دارد، می‌تواند سرآغازی بر شکل‌گیری پژوهشی با محوریت شناسایی الگوهای ذهنی مدیران در خصوص بهزیستی ذهنی کارکنان با کاربری روش کیو (Q) در کشور باشد.

رویکردها و دیدگاههای بهزیستی ذهنی

از دیدگاه راین و دسی^۱ (۲۰۰۱) دو رویکرد اصلی در تعریف بهزیستی وجود دارد: لذت‌گرایی^۲ و فضیلت‌گرایی^۳. دیدگاه غالب روان‌شناسان لذت‌گرا این است که بهزیستی برابر با شادکامی ذهنی و مرتبط با تجربه لذت در مقابل تجربه ناخشنودی است. در مقابل، تعدادی از روان‌شناسان از جمله ریف^۴ (۱۹۸۹) با وجود ماهیت جذاب بهزیستی لذت‌گرا که بهزیستی را به معنای به حداکثر رسانیدن لذت و به حداقل رساندن افسردگی تلقی می‌کند، مخالف این نوع بهزیستی‌اند و بر بهزیستی فضیلت‌گرا تأکید دارند (کشتی دار و همکاران، ۲۰۱۳).

ارضای امیال، با وجود ایجاد لذت، همیشه منجر به بهزیستی نمی‌شود و در نتیجه بهزیستی را نمی‌توان صرف تجربه لذت دانست. نظریه‌های فضیلت‌گرا اساساً از آموزه‌های ارسطو در مورد مفهوم فضیلت‌طلبی بهره می‌گیرند که بر به فعل درآوردن تمامی پتانسیلها در زندگی دلالت دارد. ارسطو، ایده سقراط و افلاطون را - که به خوبی مفهوم فضیلت‌طلبی را در بردارد - مطرح کرد: «شادکامی متشکل از لذت و فضیلت است». فضیلت‌طلبی پرورش منش فردی در سطح عالی است. زندگی خوب است و فراتر از کسب لذت و شکوفایی و طبیعت واقعی انسانی است. نهایتاً روان‌شناسان فرمول ارسطو برای شادکامی را در قالب لذت و معنای زندگی که امروزه به‌عنوان بهزیستی فضیلت‌طلبانه شناخته می‌شود، شکل دادند (رحیمی‌نژاد و رحیمی جعفری، ۲۰۱۶). گاهی بهزیستی فضیلت‌طلبانه و زندگی خوب معادل

1. Ryan and Deci
3. eudemonic

2. hedonic
4. Ryff

هم هستند و گاهی این‌طور نیست ولی هر دو ارتباط نزدیکی با هم دارند. هر دو شامل لذت و معنا هستند. بهزیستی فضیلت‌طلبانه نیز شامل شادی هست ولی همراه با تأکید بر معنادار بودن و رشد فردی که نوع پایدارتری از شادکامی است. بیشتر متمایل به انسان‌گرایی است و مبتنی بر معنی‌دار بودن زندگی فرد و ساده‌تر اینکه چقدر احساس فرد خوب است.

در مجموع بهزیستی لذت‌گرایانه به‌سادگی با ارزیابی احساس خوب و بهزیستی فضیلت‌طلبانه با ارزیابی احساس خوب با توجه به معنای زندگی، مورد ارزیابی قرار می‌گیرند (همان). محققان مختلف در رابطه با ابعاد بهزیستی ذهنی دیدگاه‌های مختلفی ارائه دادند. از نظر گلینها و ریبرو^۱ (۲۰۱۱)، سلامت عاطفی یا بهزیستی هیجانی، پدیده‌ای است دوقطبی؛ شامل عاطفه مثبت و منفی که متمایز و مکمل یکدیگر هستند. سلامت عاطفی منفی بالا با محدودیت و تمرکز افکار و اعمال مرتبط است، درحالی‌که سلامت عاطفی مثبت با گسترش افکار و اعمال مرتبط است که به ایجاد منابع شخصی طولانی‌مدت و هم‌چنین بهینه‌سازی سلامت می‌انجامد.

اسکاکن و همکارانش^۲ (۲۰۱۰) تعریف عملیاتی از سلامت عاطفی را پیشنهاد کردند که شامل خستگی عاطفی (که بیشتر از لحاظ فرسودگی شغلی مدنظر قرار گرفته می‌شود) که پوشش‌دهنده زنجیره اشتیاق - افسردگی است؛ رضایت شغلی که پوشش‌دهنده ابعاد خشنودی و فقدان خشنودی است؛ تندرستی که پوشش‌دهنده ابعاد آرامش و خستگی است. سلامت عاطفی از دیدگاه سیلگمن، در سه بعد، گذشته (در قالب رضایت و بهزیستی)، حال (در قالب جاری بودن، خوشی، لذت بردن و شادمان بودن) و آینده (در قالب شناخته‌های سازنده، امید، خوش‌بینی و ایمان) خلاصه می‌شود. (سیلگمن و همکاران،^۳ ۲۰۰۵).

1. Galinha and Pais-Ribeiro

2. Skakon

3. Seligman

فرانکل^۱ بر معنایی افراد در زندگی تأکید دارد. او معتقد است که رفتار انسانها نه بر پایه لذت‌گرایی نظریه روانکاوی فروید و نه بر پایه نظریه قدرت‌طلبی آدلر است، بلکه انسانها در زندگی به دنبال معنا و مفهومی برای زندگی خود هستند. فرانکل (۱۹۵۸، ۱۹۵۹، ۱۹۶۶) معتقد است اگر فردی نتواند معنایی در زندگی خویش بیابد، احساس پوچی به او دست می‌دهد و از زندگی ناامید می‌شود و ملالت و خستگی از زندگی تمام وجودش را فرامی‌گیرد. الزاماً این حس منجر به بیماری روانی نمی‌شود، بلکه هشدار برای ابتلا به این اختلالات است؛ بنابراین فرانکل بهیستی را در یافتن معنا و مفهوم در زندگی می‌داند (ابوالمعالی و آل یاسین، ۲۰۱۶).

مدل ریف از مهم‌ترین مدل‌های حوزه بهیستی روان‌شناختی به شمار می‌رود. در این دیدگاه، بهیستی به معنای تلاش برای استعلا و ارتقا است که در تحقق استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود. بر اساس الگوی ریف بهیستی روان‌شناختی از شش عامل پذیرش خود (داشتن نگرش مثبت نسبت خود)، رابطه مثبت با دیگران (برقراری روابط گرم و صمیمی با دیگران و توانایی همدلی)، خودمختاری (احساس استقلال و توانایی ایستادگی در مقابل فشارهای اجتماعی)، زندگی هدفمند (داشتن هدف در زندگی و معنادار شدن به آن)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر) و تسلط بر محیط (توانایی فرد در مدیریت محیط) تشکیل می‌شود (سلیمانی و حبیبی، ۲۰۱۵).

با توجه به پیش‌فرضهای صریح یا ضمنی در حیطه بهیستی ذهنی و عوامل مرتبط با آن و انگاره‌های فردی در این زمینه، کنکاش در ادبیات موضوع، بستری را جهت تسهیل در تحلیل نگرشها و باورهای افراد در زمینه بهیستی ذهنی در خلال فرآیند تحقیق نمایان می‌کند. لذا در این تحقیق از ادبیات موضوع و دیدگاههای محققان مختلف استفاده شد.

1. Frankle

روش

چارچوب فلسفی این پژوهش از نوع پارادایم تفسیری - اثبات‌گرایی است و از لحاظ جهت‌گیری در دسته پژوهش‌های کاربردی قرار می‌گیرد. تلاش برای شناسایی الگوهای ذهنی افراد، این پژوهش را به پارادایم تفسیری نزدیک می‌کند و از آن‌جا که روش تحلیل عاملی اکتشافی به کار برده می‌شود، این پژوهش به پارادایم اثبات‌گرایی نیز نزدیک می‌شود که از راهبرد همبستگی استفاده می‌کند. بنابراین شیوه انجام این پژوهش، ترکیبی است و از مطالعه‌ای نظام‌مند با روش ترکیبی کیو استفاده شده است. روش‌شناسی کیو، فنی است که پژوهشگر را قادر می‌کند تا اولاً عقاید ادراکات فردی را شناسایی و طبقه‌بندی کند و ثانیاً به دسته‌بندی گروه‌های افراد بر اساس ادراکاتشان بپردازد. در جمع‌آوری داده‌ها، در مراحل گردآوری نظرات از روش کیفی استفاده شده و مرحله کشف الگوهای ذهنی با رویکرد کمی (تحلیل عاملی) انجام شده است.

در این پژوهش، در بخش کیفی از مصاحبه عمیق به‌عنوان اصلی‌ترین ابزار جمع‌آوری داده‌ها و هم‌چنین کتابخانه‌ای که از مطالعه، بررسی و توسعه منابع موجود در زمینه بهزیستی ذهنی به‌دست آمده، استفاده شده است و در بخش کمی از طریق داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها به تحلیل پرداخته شد. در این پژوهش از بین ۵۰ مدیر و سرپرست در مجتمع فولاد گیلان تعداد ۲۲ نفر از مدیران و سرپرستان که با موضوع پژوهش ارتباط مستقیم داشتند و حداقل ۵ سال سابقه مفید در سازمان را داشته‌اند، به‌عنوان نمونه (نمونه‌گیری هدفمند که از روش‌های نمونه‌برداری غیراحتمالی است) انتخاب شدند. تمامی افراد نمونه را مردان تشکیل دادند که در رده سنی ۳۰ تا ۵۰ سال قرار داشتند و مصاحبه در سازمان در طول روزهای متوالی انجام گرفت. مجموعاً ۳۷ گویه ارائه شد که در بخش کمی از طریق تحلیل عاملی تجزیه و تحلیل شد و الگوی ذهنی مدیران از طریق چرخش واریماکس استخراج شد. در جدول (۲) نام واحدهای منتخب و سرپرستان و مدیران به تفکیک ارائه شده است.

جدول (۲) تخصیص نمونه بر اساس واحدهای منتخب در سازمان (نمونه‌گیری هدفمند)

سن	جنسیت	مدیران و سرپرستان	واحد سازمانی
۳۰-۳۵	مرد	۲	تحقیق و توسعه (R&D)
۳۰-۳۵	مرد	۲	ایمنی و بهداشت
۳۸	مرد	۱	حسابداری صنعتی
۴۱	مرد	۱	حسابداری مالی
۵۰-۳۰	مرد	۵	خط تولید نورد گرم
۴۲	مرد	۱	دفتر فنی
۴۱	مرد	۱	کنترل کیفیت
۳۸	مرد	۱	آنیلینگ
۴۰-۳۵	مرد	۳	کارگاه غلطک نورد گرم
۴۵-۴۰	مرد	۲	اتوماسیون صنعتی
۳۰-۴۰	مرد	۳	نیروی انسانی و سازماندهی
			مجموع=۲۲

روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

در پژوهش پیش رو، برای آزمون روایی ابزار گردآوری داده‌ها از روش آزمون روایی نسبی محتوا با استفاده از شاخص CVR استفاده می‌شود. برای تعیین CVR از متخصصان درخواست می‌شود تا هر مورد را بر اساس طیف سه‌قسمتی «ضروری است»، «مفید است؛ ولی ضرورتی ندارد» و «ضرورتی ندارد» بررسی کند. سپس پاسخها بر اساس فرمول (۱) محاسبه می‌شود.

در این رابطه، ne تعداد متخصصانی است که به گزینه ضروری پاسخ داده‌اند و N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول مشخصه بزرگتر باشد، اعتبار

محتوای آن، پذیرفته می‌شود. با توجه به اینکه تعداد پاسخ‌دهندگان ۲۲ نفر بوده است، بر اساس جدول CVR ضریب CVR باید بیش از ۰/۳۷ باشد. چون ضریب CVR در این پژوهش ۰/۴۶ محاسبه شده است، می‌توان گفت که ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش از روایی مناسبی برخوردار است. درباره پایایی ابزار گردآوری داده‌ها، در این پژوهش از روش ضریب کاپای کوهن استفاده شده است.

در این رابطه PO برابر است با نسبت واحدهایی که در مورد آنها توافق هست. Pe نیز نسبت واحدهایی است که احتمال می‌رود توافق تصادفی باشد (محمدیگی و همکاران، ۲۰۱۵). بر اساس محاسبات انجام شده، ضریب کاپای کوهن در این پژوهش، برابر با ۰/۷۲ است که حاکی از میزان مناسب پایایی برای ابزار گردآوری داده‌ها است.

یافته‌ها

در این پژوهش ابتدا ادبیات بهزیستی ذهنی بررسی شد. سپس ۲۲ نفر از مدیران و سرپرستان مجتمع فولاد گیلان که با موضوع پژوهش ارتباط مستقیم داشتند، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از بررسی دقیق و سازمان‌دهی داده‌ها، از مجموع ۵۱ گزاره ۳۷ گویه به‌عنوان نمونه کیو مورد استفاده قرار گرفت و مراحل مختلف روش‌شناسی کیو اجرا شد که حاصل آن شناسایی ۷ الگوی ذهنی در میان این مدیران بود. در ادامه مراحل انجام پژوهش توضیح داده می‌شود.

مرحله اول) گردآوری فضای گفتمان

در آغاز و در گام نخست، فضای گفتمان و مجموعه کیو تهیه شده است. تعریف فضای گفتمان پژوهش، بر مجموعه جامعی از ادبیات موضوع، شامل مطالعه مقالات علمی، روزنامه‌ها، مجلات، متنهای ادبی و دیگر منابع رسانه‌ای و انجام روشهای کیفی، مصاحبه و

بحث گروهی متمرکز است که مرتبط با موضوع است. هدف اصلی در این مرحله، تأمین کفایت محتوای تشکیل دهنده فضای گفتمان یا نظریه به منظور اخذ افکار، احساسها، عقاید و نگرشهای مشارکت کنندگان است و لزوماً شامل حقایق نیست؛ چراکه عقاید شخصی و برداشتهای افراد از رفتارها، متغیرها و مفاهیم را در بر می‌گیرد. از این رو، عبارتها یا گویه‌های جمع‌آوری شده را به اصطلاح تصورات و قضاوتهای خود مرجع افراد می‌گویند. بیان گرایشها و تجربیات درباره موضوع ذهنی بوده و بررسی شیوه تبادل افکار، گفتگوها و میزان خلاقیت نیز مورد توجه قرار می‌گیرد. در این روش، اطلاعات اخذ شده نمونه «نمونه کیوها» هستند که به مجموعه آنها «مجموعه کیو» گفته می‌شود (حکاکی و همکاران، ۲۰۱۷).

در این پژوهش با بررسی مقالات مرتبط با بهزیستی ذهنی و همچنین مصاحبه از میان نظرات بسیار زیادی که حاصل فضای گفتمان بود برخی از نظرات تکراری، حذف و گزاره‌هایی که بر اساس مقالات و دیدگاههای خبرگان جامعه بیشتر داشتند، انتخاب شدند. ۳۷ گزاره حاصل به گونه‌ای ویرایش شدند که علاوه بر داشتن ادبیاتی مناسب، فضای گفتمان را به شکل کامل پوشش دهند. گزاره‌های مناسب الگوهای ذهنی مدیران درباره بهزیستی ذهنی کارکنان شماره‌گذاری و روی کارتهای جداگانه درج شد تا به تعداد گزاره‌های نمونه کیو، کارت کیو وجود داشته باشد.

جدول (۳) گزاره‌های کیو

کد	گزاره‌ها
۱	هدف رشد اقتصادی، بهبود بهزیستی ذهنی است.
۲	بعد از نیازهای اساسی افراد، اولویت اساسی و اصلی باید به حفظ رشد اقتصادی داده شود.
۳	رشد اقتصادی، بهزیستی ذهنی جامعه را بهبود می‌بخشد.
۴	در دهه‌های گذشته، افزایش درآمد، بهزیستی ذهنی افراد را بهبود بخشیده است.

Identifying Managers' Mental Patterns in Relation to Subjective ...

کد	گزاره‌ها
۵	بهزیستی ذهنی، بهترین شاخص کیفیت زندگی افراد است.
۶	آیا از زندگی‌تان احساس خوشحالی می‌کنید؟ این شاخص معتبر برای اندازه‌گیری بهزیستی افراد است.
۷	افراد شادتر، به نتایج مثبت اجتماعی بیشتری دست می‌یابند.
۸	مدیران باید از داده‌های شادی برای شناسایی مشکلات سیاسی استفاده کنند. برای مثال با دیدن جنبه‌هایی که بیشتر افراد احساس نارضایتی می‌کنند و سپس سیاستهای مناسب برای بهبود رضایت را اجرا کنند.
۹	اندازه‌گیری شادی و رضایت مشتریان منبع مهم و ضروری برای تصمیم‌گیری در محیط کار است.
۱۰	معرفی شاخصهای شادی می‌تواند به ایجاد چشم‌انداز شادی‌گرایی در سازمان کمک کند.
۱۱	مدیران باید از تأثیرات شادی یک برنامه مشخص، به‌عنوان معیاری مهم برای ارزیابی استفاده کنند.
۱۲	داده‌های شادی یکی از مهم‌ترین معیارهای مورداستفاده محیط کاری است که برای ارزیابی تأثیر سیاستها و ارائه خدمات به کار می‌رود.
۱۳	مشغله و استرس شغلی در بهزیستی ذهنی تأثیرگذار است.
۱۴	افزایش هیجانات مثبت و کاهش هیجانات منفی در بهزیستی ذهنی تأثیرگذار است.
۱۵	ثابت‌نگه‌داشتن منابع شخصی و شغلی باعث پریشانی کارکنان می‌شود و به فرسودگی، دلواپسی و اختلال در بهزیستی منجر می‌شود.
۱۶	رضایت شغلی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخصهای سنجش نگرش در سازمان است و این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و نیروی کار مؤثر است.
۱۷	رضایت شغلی موجب افزایش کارایی و احساس رضایت فرد از زندگی می‌شود.
۱۸	میزان دستمزد، آموزش، احساس امنیت شغلی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.
۱۹	ایجاد جوی دوستانه مبتنی بر همکاری به‌جای رقابت می‌تواند باعث افزایش بهزیستی شود.
۲۰	داشتن باور به دنیای عادلانه قوی و ادراک هرچه بیشتر عدالت

کد	گزاره‌ها
۲۱	باور به دنیای عادلانه تأکید می‌کند که انسانها نیازمند باور به این عقیده هستند که در دنیای زندگی می‌کنند که در آن افراد شایستگی و سزاواری آنچه را به دست می‌آورند را دارند.
۲۲	عدالت سازمانی با اثری که روی نگرشهای فرد نسبت به سازمان می‌گذارد عملکرد وی را در بسیاری از حوزه‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۲۳	معنویت رسیدن به باروری و سودمندی را آسان می‌کند و با ارائه ویژگیهای اخلاقی مانع تنش روانی و ترک کار در سازمانها می‌شود.
۲۴	صداقت و راست‌گویی و قابلیت اعتماد داشتن کارکنان به مدیران، بر بهزیستی ذهنی تأثیر می‌گذارد.
۲۵	ابزار کار دسته‌جمعی، گروهی و مشارکت، سهولت دستیابی به اطلاعات بر ایجاد محیطی دل‌پذیر برای کار و تلاش و افزایش روحیه سازندگی و سلامت‌روان تأثیرگذار خواهد بود.
۲۶	بهره‌گیری از روابط اخلاقی دوسویه در بین کارکنان در بهزیستی ذهنی تأثیرگذار است.
۲۷	احساس بهزیستی ذهنی، بزرگ‌ترین آرزو و مهم‌ترین هدف زندگی بشر است که بیش از هر عامل دیگری بهداشت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد.
۲۸	نگرانیه‌های زندگی مثل پیدا کردن شغل مناسب، کسب درآمد، نرخ تورم و ازدواج در میزان عاطفه و بهزیستی ذهنی تأثیرگذار است.
۲۹	روابط اجتماعی و عوامل شبکه مانند نزدیکی خانوادگی، تعداد دوستان تأثیرگذار بر بهزیستی ذهنی است.
۳۰	عوامل نهادی در فرم دموکراسی و ساختار فدرالی میزان رفاه را افزایش می‌دهد که می‌تواند ناشی از مشارکت سیاسی آنها در کشور باشد.
۳۱	نظام آموزشی حرفه‌ای به هر میزان بهتر باشد، امکان اشتغال و درآمد مطلوب و امنیت و رفاه اجتماعی را افزایش می‌دهد و می‌تواند به‌عنوان اهرم ثبات اقتصادی عمل کند. این اثر پایدار است. کسی که حرفه‌ای را می‌آموزد به ترقی ادامه می‌دهد، آینده خود را در دست دارد؛ نه تنها خود انگیزه دارد بلکه برای دیگران نیز انگیزه ایجاد می‌کند.

Identifying Managers' Mental Patterns in Relation to Subjective ...

کد	گزاره‌ها
۳۲	امید به زندگی، اشتغال بر میزان افسردگی و تشویش و نگرانی از دست دادن اعتماد به نفس اثر کاهنده دارد.
۳۳	برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر و ایجاد زمانهایی برای کارهای غیررسمی به کارکنان در افزایش روحیه و انگیزه آنها برای انجام کارهای رسمی کمک می‌کند.
۳۴	هرچه کارکنان بر این باور باشند که سازمانشان صداقت، درست‌کاری و رفتارهای اخلاقی دیگر را تأیید می‌کند، احتمال ترک از سازمانشان کاهش می‌یابد و انگیزه ماندن بالاتر می‌رود.
۳۵	هرچه محدودیتهای مذهبی کم‌تر و در واقع مردم در انتخاب دین و تغییر عقاید خود آزادتر باشند؛ مردم رضایت و شادی بیشتری خواهند داشت.
۳۶	هنگامی محیط کار سازمانی عین زندگی کارکنان باشد، همکاری، تشریک‌مساعی، افزایش روحیه و بهره‌وری بالا شکل می‌گیرد.
۳۷	سیستم آموزش متناوب (تحصیل به همراه کار) که هدف آن آموزش حرفه است.

مرحله دوم) انتخاب مشارکت‌کنندگان

در مطالعه کیو معمولاً پژوهشگر، نمونه افراد را از میان کسانی انتخاب می‌کند که یا ارتباط خاص با موضوع پژوهش دارند یا دارای عقاید ویژه‌ای هستند (دانایی فرد و همکاران، ۲۰۱۳). مشارکت‌کنندگان این پژوهش مدیران و سرپرستان مجتمع فولاد گیلان بودند. بر اساس الگوی نمونه‌برداری در روش کیو تعداد ۲۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند؛ به‌گونه‌ای که حداقل ۵ سال سابقه حضور در مدیریت را داشته و موفق تشخیص داده شده‌اند و در حد کفایت هم از فعالیتهای مهم و استراتژیک اطلاع داشته باشند.

مرحله سوم) طراحی مجموعه کیو

در این مرحله از روش‌شناسی کیو از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که گویه‌ها را از نظر شخصی خود با توجه به اولویتها، قضاوتها یا احساساتشان درباره موضوع تحت بررسی عمدتاً در

توزیعی نرمال رتبه‌بندی و جای‌گذاری کنند. این نمودار شامل ۳۷ خانه بود که برای قرار دادن ۳۷ عبارت کیو توسط مشارکت‌کنندگان (از ۴- به معنای مخالفت کامل تا ۴+ به معنای موافقت کامل) تعبیه شده بود. نحوه مرتب‌سازی کارتها به این گونه بود که در ابتدا از مشارکت‌کنندگان خواسته می‌شود که کارتها را به سه دسته (کاملاً موافقم، نه موافق نه مخالف، کاملاً مخالفم) تقسیم کنند. سپس با توجه به نمودار، کارتها در خانه مربوطه در نمودار مربوطه قرار گیرد.

مرحله چهارم) ارزش‌گذاری

در این مرحله تکمیل ارزش‌گذاری، نمودارهای کیو و استخراج مصاحبه‌ها صورت می‌گیرد. در این مرحله با استفاده از اعمال نظرات مشارکت‌کنندگان و اعمال تغییرات و اصلاحات لازم در گزاره‌ها، کارتهای نهایی برای ارزش‌گذاری، در اختیار خبرگان قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا بر اساس توزیع اجباری، کارتها را در نمودارها به‌مثابه شکل (۱) ارزش‌گذاری کنند.

شکل (۱) توزیع دسته‌بندی عبارات کیو

-۴	-۳	-۲	-۱	۰	+۱	+۲	+۳	+۴
۱	۲	۳۳	۳۲	۳	۱۷	۷	۲۲	۲۰
۳۵	۲۷	۵	۱۰	۱۸	۴	۲۵	۱۹	۲۱
۳۷	۳۶	۳۴	۲۸	۲۶	۶	۱۴	۹	۲۳
	۱۵	۱۲	۱۱	۲۹	۸	۱۳	۲۴	
			۳۱	۳۰	۱۶			

مرحله پنجم) تحلیل داده‌ها

در این مرحله برخلاف مراحل قبل که از روش کیفی استفاده شد، از رویه پژوهشهای کمی (ابزار آماری تحلیل عاملی کیو) برای شناسایی ذهنیتها، بهره گرفته می‌شود. پس از آنکه

داده‌های پژوهش با استفاده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان به دست آمد و ارزش داده‌ها برای تحلیل مشخص شد، داده‌های حاصل از مرتب‌سازی مشارکت‌کنندگان در نرم‌افزار SPSS وارد شد تا به کمک تحلیل عاملی کیو، ذهنیتهای گوناگون مشارکت‌کنندگان شناسایی شود. لازم به ذکر است که داده‌های به دست آمده، مشتمل بر ۳۷ مورد بیان شده در جدول (۳) هستند که با استفاده از مصاحبه از مشارکت‌کنندگان در پژوهش انجام گرفت.

روش تحلیل عاملی، اصلی‌ترین روش آماری برای تحلیل ماتریس داده‌های کیو است. مبنای این روش، همبستگی میان افراد است. از این رو، از عبارت تحلیل عاملی کیو استفاده می‌شود تا تأکید شود در فرآیند تحلیل عاملی، افراد به جای متغیرها دسته‌بندی می‌شوند. در جدول (۴) که نتایج آزمون KMO و بارتلت را نشان می‌دهد، مقدار آزمون KMO، ۰/۸۷۵ است که داده‌های تحقیق را جهت اجرای تحلیل عاملی تأیید می‌کند و آزمون بارتلت نیز که با سطح معنی‌داری X^2 قضاوت می‌شود در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۰۱ معنی‌دار است.

جدول (۴) نتایج آزمون بارتلت و کیزر، میر و اوکلین

مقدار	پیش فرض	
۰/۸۷۵	KMO	
۲۸۴۲/۰۷۵	X^2	آزمون کرویت بارتلت
۴۶۵	Df	
۰/۰۰۰	P	

جهت انجام تحلیل عاملی از ماتریس همبستگی استفاده شد. عاملها به روش واریماکس چرخش یافتند که نوعی چرخش متعامد است. اعداد استخراج شده از تحلیل عاملی کیو، به روش مؤلفه‌های اصلی هستند. این روش تشخیص می‌دهد که چه کسانی تحت یک عامل قرار می‌گیرند (مؤذن جمشیدی و خانی، ۲۰۱۳). مقدار واریانس کل تبیین شده در جدول

(۵) مشاهده می شود.

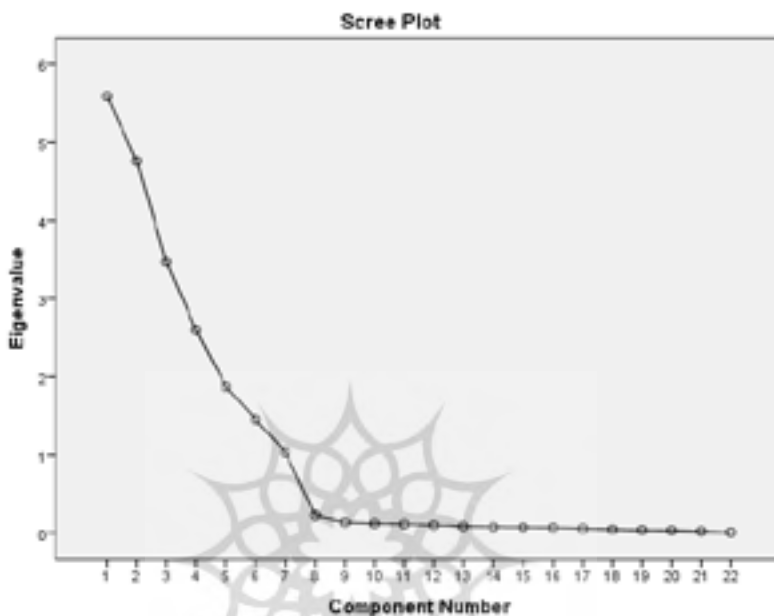
جدول (۵) واریانس کل تبیین شده

عوامل مجموع مجذورات دوران یافته			
درصد واریانس تبیین شد تجمعی	درصد واریانس تبیین شده	کل	
۱۷/۸۰۴	۱۷/۸۰۴	۳/۹۱۷	عامل اول
۳۴/۸۳۵	۱۷/۰۳۱	۳/۷۴۷	عامل دوم
۴۷/۹۱۸	۱۳/۰۸۲	۲/۸۷۸	عامل سوم
۶۰/۸۷۴	۱۲/۹۵۶	۲/۸۵۰	عامل چهارم
۷۳/۴۰۵	۱۲/۵۳۲	۲/۷۵۷	عامل پنجم
۸۵/۷۵۶	۱۲/۳۵۱	۲/۷۱۷	عامل ششم
۹۴/۴۸۰	۸/۷۲۴	۱/۹۱۹	عامل هفتم

جدول واریانس کل تبیین شده نشان می دهد که نرم افزار SPSS، هفت عامل (الگوی ذهنی) را شناسایی و این هفت عامل مجموعاً در حدود ۹۴/۴۸۰ درصد واریانس کل را تبیین می کنند. بر اساس جدول (۵)، عامل اول (الگوی ذهنی) ۱۷/۸۰۴ درصد واریانس کل، عامل دوم ۱۷/۰۳۱، عامل سوم ۱۳/۰۸۲، عامل چهارم ۱۲/۹۵۶، عامل پنجم ۱۲/۵۳۲، عامل ششم ۱۲/۳۵۱ و عامل هفتم ۸/۷۲۴ درصد واریانس کل را تبیین می کنند.

در شکل (۲)، نمودار سنگریزه نشان داده شده است. در این شکل، عاملهای با مقادیر ویژه بالای یک یا همان عوامل (الگوی ذهنی) اصلی کاملاً مشخص هستند.

شکل (۲) نمودار سنگریزه



در جدول (۶)، مقادیر بارهای عاملی پس از چرخش (با روش واریماکس) بیان شده است. با توجه به این جدول، افرادی که در هر یک از این هفت الگوی ذهنی قرار می‌گیرند، مشخص شده‌اند.

جدول (۶) ماتریس چرخش یافته عاملها

	عاملها						
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
P۰۶	-۰/۱۴۲	-۰/۲۶۹	۰/۰۵۶	-۰/۰۲۱	۰/۰۹۰۶	۰/۰۰۹	-۰/۰۶۳
P۰۹	-۰/۱۳۳	-۰/۲۴۵	۰/۰۷۷	-۰/۰۳۹	۰/۰۹۲۶	۰/۰۱۷	-۰/۰۲۸
P۱۸	-۰/۰۴۰	-۰/۲۳۱	۰/۰۵۸	-۰/۰۳۸	۰/۰۹۱۹	۰/۰۱۷	-۰/۰۶۸
P۰۷	-۰/۱۴۹	-۰/۱۷۹	-۰/۰۳۲	۰/۰۹۴۵	-۰/۰۲۶	۰/۰۶۹	۰/۱۱۵
P۱۰	-۰/۱۷۵	-۰/۱۹۳	-۰/۰۲۰	۰/۰۹۴۳	-۰/۰۴۱	۰/۰۳۷	۰/۰۹۷
P۱۲	-۰/۲۱۷	-۰/۱۴۹	-۰/۰۰۲	۰/۰۹۲۷	-۰/۰۲۸	۰/۰۸۳	۰/۰۵۱
P۱۳	-۰/۰۳۸	۰/۰۹۳۰	-۰/۰۱۶	-۰/۱۵۷	-۰/۱۶۶	-۰/۱۳۱	۰/۰۷۲
P۱۴	-۰/۰۶۹	۰/۰۹۳۴	-۰/۰۱۶	-۰/۱۳۷	-۰/۲۱۱	-۰/۱۲۹	۰/۰۶۴
P۱۵	-۰/۰۷۷	۰/۰۹۱۱	-۰/۰۲۶	-۰/۱۴۱	-۰/۲۲۶	-۰/۱۳۲	۰/۰۵۶
P۰۱	-۰/۱۰۰	۰/۰۸۹۹	-۰/۰۵۹	-۰/۱۴۶	-۰/۲۲۸	-۰/۱۴۴	-۰/۰۲۰
P۱۹	۰/۰۹۶۴	-۰/۰۶۷	-۰/۱۱۷	-۰/۱۱۵	-۰/۰۹۷	۰/۰۶۲	-۰/۰۱۳
P۰۳	۰/۰۹۵۹	-۰/۰۷۸	-۰/۱۱۹	-۰/۱۴۱	-۰/۰۸۳	۰/۰۶۸	-۰/۰۲۳
P۰۸	۰/۰۹۵۵	-۰/۰۷۰	-۰/۱۲۵	-۰/۱۵۴	-۰/۰۵۹	۰/۰۵۳	-۰/۰۱۸
P۰۲	۰/۰۹۵۳	-۰/۰۴۶	-۰/۱۱۴	-۰/۱۵۱	-۰/۰۸۳	۰/۰۶۷	-۰/۰۱۰
P۲۰	-۰/۱۱۰	-۰/۰۳۹	۰/۰۹۶۴	۰/۰۰۲	۰/۰۸۵	-۰/۰۲۰	-۰/۱۲۹
P۲۱	-۰/۱۶۳	-۰/۰۵۲	۰/۰۹۶۲	۰/۰۰۶	۰/۰۷۷	۰/۰۱۵	-۰/۱۱۴
P۲۲	-۰/۱۵۱	-۰/۰۰۸	۰/۰۹۵۱	-۰/۰۵۶	۰/۰۲۱	۰/۰۷۰	-۰/۰۵۷
P۰۴	۰/۰۲۶	-۰/۱۶۵	-۰/۰۱۳	۰/۰۶۰	-۰/۰۰۷	۰/۰۹۳۳	-۰/۱۰۰
P۱۱	۰/۰۴۵	-۰/۱۲۱	۰/۰۳۸	۰/۰۵۰	-۰/۰۱۱	۰/۰۹۵۶	-۰/۰۸۸
P۱۶	۰/۱۴۷	-۰/۱۵۲	۰/۰۳۹	۰/۰۶۴	۰/۰۶۳	۰/۰۹۰۱	۰/۰۱۷
P۱۷	-۰/۰۲۷	۰/۰۶۲	-۰/۱۶۹	۰/۱۳۲	-۰/۰۸۴	-۰/۰۵۴	۰/۰۹۴۸
P۰۵	-۰/۰۲۵	۰/۰۶۹	-۰/۱۱۰	۰/۰۹۸	-۰/۰۵۴	-۰/۱۰۷	۰/۰۹۶۰

با توجه به جدول (۶)، هفت عامل (الگوی ذهنی) و گزاره‌های مرتبط با آن بیان شده است. مشارکت‌کنندگان ۱۹، ۳، ۸ و ۲ الگوی ذهنی اول، مشارکت‌کنندگان ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۱ مشارکت‌کنندگان ۲۰، ۲۱ و ۲۲ الگوی ذهنی سوم، مشارکت‌کنندگان ۷، ۱۰ و ۱۲ الگوی ذهنی چهارم، مشارکت‌کنندگان ۶، ۹ و ۱۸ الگوی ذهنی پنجم، مشارکت‌کنندگان ۴، ۱۱ و ۱۶ الگوی ذهنی ششم و مشارکت‌کنندگان ۱۷ و ۵ الگوی ذهنی هفتم را انتخاب کرده‌اند.

بنابراین، با هدف مطالعه کیو و معیار تفسیرپذیر بودن عاملها یا گروهها، هفت دسته‌بندی از ذهنیت و عقاید مشارکت‌کنندگان به دست آمد. هفت الگوی ذهنی مدیران و سرپرستان مجتمع فولاد گیلان برای بهزیستی ذهنی کارکنان خود عبارتند از: عدالت محور، همکاری محور، معنویت محور، اعتماد محور، رضایت محور، شادی محور، رفتار سازمانی مثبت محور.

شکل (۳) الگوهای ذهنی مدیران در راستای بهزیستی ذهنی کارکنان



الگوی ذهنی عدالت محور، ۸۰۴/۱۷ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای از تجلی عدالت در ارتباطات را بیان می‌کند؛ الگوی ذهنی همکاری محور، ۰۳۱/۱۷ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای متمرکز بر تعاون، تعامل و ارتباطات درون و برون‌سازمانی را بیان می‌کند؛ الگوی ذهنی معنویت محور، ۰۸۲/۱۳ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای از ارزشهای اخلاقی را بیان می‌کند؛ الگوی ذهنی اعتماد محور، ۹۵۶/۱۲ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای از قابلیت اعتماد و اطمینان در روابط سازمانی را بیان می‌کند؛ الگوی ذهنی رضایت‌محور، ۵۳۲/۱۲ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای از رفاه در زندگی و رضایت‌مندی را بیان می‌کند؛ الگوی ذهنی شادی محور، ۳۵۱/۱۲ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای از احساس شادی و ایجاد محیط‌های مفرح را بیان می‌کند و الگوی ذهنی رفتار سازمانی مثبت محور، ۷۲۴/۸ درصد از کل مشارکت‌کنندگان را به خود اختصاص داده است و انگاره‌ای بر توسعه نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیتهای روان‌شناختی کارکنان را بیان می‌کند.

بحث

پژوهش پیش رو با هدف شناسایی الگوهای ذهنی مدیران و سرپرستان مجتمع فولاد گیلان در راستای بهزیستی ذهنی کارکنان با استفاده از روش کیو انجام پذیرفت. نتایج پژوهش، مشتمل بر ارائه الگوهای ذهنی مدیران در راستای بهزیستی ذهنی کارکنان و مؤلفه‌های اثرگذار بر این ذهنیتهاست. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده آن است که در شکل‌گیری ذهنیتهای مدیران در بهزیستی ذهنی کارکنان، ۳۷ عامل دخالت دارند. افزون بر این، با توجه به نتایج پژوهش، هفت الگوی ذهنی مدیران و سرپرستان مجتمع فولاد گیلان

برای بهزیستی ذهنی کارکنان خود عبارتند از: عدالت محور، همکاری محور، معنویت محور، اعتماد محور، رضایت محور، شادی محور، رفتار سازمانی مثبت محور.

با توجه به نتایج می‌توان گفت که الگوی ذهنی همکاری محور، الگوی غالب ذهنیت مدیرانی است که با استفاده از مشارکت در کارها، اشاعه دادن جو دوستانه مبتنی بر همکاری، برقراری روابط اجتماعی و افزایش کیفیت محیط کاری سازمانی بهزیستی ذهنی را برای کارکنان خود به ارمغان می‌آورند که در راستای نتایج تحقیقات هوگو و ون هوت (۲۰۱۱) و آرنولد و همکاران (۲۰۰۷) است. این پژوهش به مدیران پیشنهاد می‌کند که برای افزایش بهزیستی کارکنان، همکاری بین افراد را در نظر داشته باشند. آنها می‌توانند با برقراری ارتباط با کارکنان، اطلاع‌رسانی، جلوگیری از نگرش مخفی‌کاری و همچنین توجه به ایده و عقاید کارکنان، احساس تعلق کارکنان را افزایش داده که به تبع بر همکاری آنان و میزان رضایت‌مندی آنان تأثیر گذارد.

الگوی ذهنی عدالت محور، ویژه مدیرانی است که بهزیستی ذهنی را با ایجاد باور به دنیایی عادلانه، باور به دستاوردهای شایسته و سزاوار هر فرد و اثر مثبت بر نگرشهای افراد فراهم می‌کنند. این پژوهش نشان داد که اگر مدیری خواهان افزایش بهزیستی ذهنی کارکنان خود باشد، باید بسترهای عدالت سازمانی را در سازمان به وجود آورد. مدیران از طریق بهسازی روابطی که بین کارکنان وجود دارد، اجرای رفتار عادلانه به‌خصوص در حوزه اقتصادی، ارتقا و رویه‌های سازمانی و همچنین نظامهای انعطاف‌پذیر و مردم‌سالار در سازمان، ادراک کارکنان از محیطی عادلانه را امکان‌پذیر می‌شوند و در نتیجه بهزیستی آنان نیز به تبع آن حاصل می‌شود. این نتیجه با نتایج تحقیق شربتیان و طوافی (۲۰۱۶) هم‌خوانی دارد. الگوی ذهنی معنویت محور، ذهنیت مدیرانی است که بر اساس بهره‌گیری از روابط اخلاقی دوسویه، ارائه ویژگیهای اخلاقی و آزادی عقاید بتوانند در راستای بهزیستی ذهنی گام بردارند. مدیران می‌توانند از طریق فضایی مملو از توجه و پذیرش کارکنان و همچنین

با به وجود آوردن جو صمیمی و رضایت‌بخش، معنویت محوری را در راستای بهزیستی ذهنی کارکنان شکل دهند. این نتیجه با نتایج تحقیق مارتین و مک کزان (۲۰۰۵) و آرنولد و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد.

الگوی ذهنی اعتماد محور، ذهنیت مدیرانی است که معتقدند بهزیستی ذهنی کارکنان در گرو ایجاد قابلیت اطمینان در سازمان، ایجاد جو درست‌کاری و صداقت در سازمان است. مدیران و کارکنان از طریق در میان گذاشتن تجربیات و احساسات شخصی با یکدیگر، شناخت حرفه‌ای و تخصصی نسبت به یکدیگر، متعهد بودن نسبت به سازمان و یکدیگر در مسیر ایجاد اعتماد و بهزیستی ذهنی کارکنان گام برمی‌دارند. این نتایج در راستای نتایج تحقیقات هوگو و ون هوت (۲۰۱۱) است.

ذهنیت رفتارهای سازمانی مثبت محور نیز الگویی است که برای بهزیستی ذهنی کارکنان بر مبنای کاهش مشغله و استرس کاری، افزایش هیجانات مثبت، مدنظر قرار دادن منابع شغلی و شخصی و امید به زندگی تأکید دارد. بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیرانی که کارکنانی با بهزیستی ذهنی بالا دارند، مدیرانی هستند که به رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا اهمیت می‌دهند. رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا با ایجاد فضای مثبت کاری، منابع انسانی، شخصیت روحی و روانی افراد و رفتارهای شهروندی، فرهنگی را ایجاد می‌کند که توسعه بهزیستی ذهنی را امکان‌پذیر می‌کند. این نتیجه با نتایج تحقیق آرنولد و همکاران (۲۰۰۷) و جنا آبادی و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

رضایت محور نیز الگوی ذهنی مدیرانی است که برای بهزیستی ذهنی کارکنان از احساس رفاه در زندگی و رضایت‌مندی، میزان دستمزد، امنیت شغلی و آموزش برای کارکنان استفاده می‌کنند. این پژوهش نشان داد که اگر مدیری خواهان افزایش بهزیستی ذهنی کارکنان خود باشد، باید جو رضایت‌بخشی را در سازمان به وجود آورد که این امر حاصل نمی‌شود جز با مهیا ساختن و رفع کردن نیازهای کارکنان اعم از مادی و معنوی. این نتیجه با نتایج تحقیق

جنا آبادی و همکاران (۲۰۱۷)، مارتین و مک کزان (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد. شادی محور نیز هم‌چنین الگوی ذهنی مدیرانی است که با استفاده از کارکنانی شاد، معرفی شاخصهای شادی و استفاده از داده‌های شادی؛ بهزیستی ذهنی را برای کارکنان خود به ارمغان می‌آورد. احساس شادی و ایجاد محیط‌های مفرح نه تنها حس رضایت‌مندی را در افراد افزایش داده بلکه منجر به ایجاد نتایج مثبت اجتماعی نیز می‌شود که به تبع آن سلامت و بهزیستی ذهنی ارتقا می‌یابد. این نتایج در راستای نتایج تحقیقات رگو و همکاران (۲۰۱۱) است.

بنابراین با توجه به الگوهای ذهنی اول تا هفتم، مدیران سازمان با انگاره‌های عدالت، همکاری، معنویت، اعتماد، رضایت، شادی و انگاره‌های مثبت‌گرا، جعبه سیاه مدیریت منابع انسانی در افزایش عملکرد فردی و سازمانی را رمزگشایی می‌کنند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان به اشاعه بیشتر فرهنگ همکاری و بازخوردهای صادقانه، تقویت باور و احساس کارکنان نسبت برقراری عدالت در سازمان، اخلاق‌مداری و رضایت‌محوری، اعتماد شناختی و عاطفی بپردازند تا مسیر بهزیستی ذهنی کارکنان و سلامت سازمانی هموارتر شود. نتایج به‌دست‌آمده در این پژوهش با برخی از محدودیت‌های مربوط به انجام پژوهش‌های کیفی و روش گردآوری اطلاعات از نوع مصاحبه همراه بوده است. از آنجاکه نمی‌توان نتایج پژوهش را به دیگر جامعه‌ها تعمیم داد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که نظیر چنین پژوهشی در دیگر سازمانها از جمله بیمارستانها، بانکها و... نیز اجرا شود و نتایج با نتایج تحقیق حاضر مقایسه شود. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود از دیگر روشهای کیفی نظیر روش گرنند تئوری و روش کانونی در خصوص بهزیستی ذهنی نیز استفاده شود.

ملاحظات اخلاقی

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در تهیه مقاله مشارکت داشته‌اند.

منابع مالی

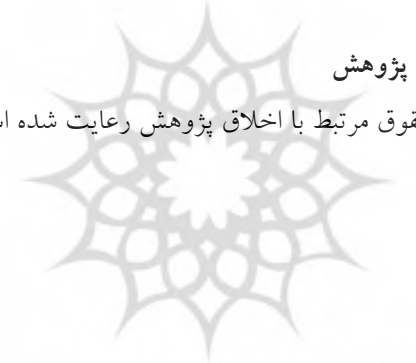
برای انتشار این مقاله حمایت مالی مستقیم از هیچ نهاد یا سازمانی دریافت نشده است.

تعارض منافع

این مقاله با سایر آثار منتشرشده از نویسندگان هم‌پوشانی ندارد.

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این مقاله همه حقوق مرتبط با اخلاق پژوهش رعایت شده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- Abbasi, M., Pirani, Z., & Salehi, E. (2017). Investigate The Relationship between Positive and Negative Perfectionism with Emotional Well-being and Academic Engagement in Nurse's Students. *Educ Strategy Med Sci*, 10(6), 447-454. (in Persian)
- Abolmaali, K., & Alyasien, F. (2016). Comparing Imam Ali's and Victor Frankel's view on the Meaning of Life. *Educational Science from Islamic Point of View*, 4(6), 85-105. (in Persian)
- Alinasab, S., Shahgholian, M., & Farahani, M. N. (2017). Relationship between extraversion/neuroticism and mental well-being: *The mediating role of mindfulness*. Rph, 11(1), 1-12. (in Persian)
- Argyl, M., Martin, M., & Grossland, J. (1989). Happiness as a function of personality in: JP Forgas and JM Innes (Eds.). Recent advances in social psychology: *An international perspective* (pp.189-203).
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193-203.
- Danai Fard, H., Hosseini, Y., & Sheikhha R (2013). *Q Methodology: Theoretical Foundations and Qmethod Research Framework*. Published: 1, Publisher: Safari, Tehran. (in Persian)
- De Neve, J. E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013). *The objective benefits of subjective well-being*. World Happiness report.
- Galinha, I. C., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). Cognitive, affective and contextual predictors of subjective wellbeing. *International Journal of Welbeing*, 2(1), 34-53.
- Geng, Y. (2018). Gratitude mediates the effect of emotional intelligence on subjective well-being: A structural equation modeling analysis. *Journal of health psychology*, 23(10), 1378-1386.
- Gillett, J. E., & Crisp, D. A. (2017). Examining coping style and the relationship between stress and subjective well-being in Australia's 'sandwich generation'. *Australasian Journal on Ageing*, 36(3), 222-227.
- Hakkak, M., Shariat Nezhad, A., & Saedi, A. (2017). Identifying Managers' Mental Patterns in Relation to Psychological Empowerment of Employees, Using the Q-method. *Journal of Management and Development Process*, 30 (2), 85-108. (in Persian)

- Hassanzadeh Pasikhani, M., & Bagherzadeh Khodashahri, R. (2018). The Impact of Social Capital on Psychological Empowerment: Mediating Role of Subjective Well-being. *Social Capital Management*, 5(1), 111-134. (in Persian)
- Heinitz, K., Lorenz, T., Schulze, D., & Schorlemmer, J. (2018). Positive organizational behavior: *Longitudinal effects on subjective well-being*. PloS one, 13(6), e0198588.
- Hooghe, M., & Vanhoutte, B. (2011). Subjective well-being and social capital in Belgian communities. The impact of community characteristics on subjective well-being indicators in Belgium. *Social Indicators Research*, 100(1), 17-36.
- Howell, A. J., Digdon, N. L., & Buro, K. (2010). Mindfulness predicts sleep-related self-regulation and well-being. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 419-424.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017, August). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In Evidence-based HRM: *a Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 5, No. 2, pp. 206-221). Emerald Publishing Limited.
- Jenaabadi, H., Pilechi, L., Salmabadi, M., & Tayarani Rad, A. (2017). *The Effectiveness of Training Mindfulness Skills in Professional Stress and Psychological Well-being of Female Teachers*. Ioh, 13 (6), 58-69. (in Persian)
- Keshtidar, M., Behzadnia, B., & Imanpour, F. (2013). Comparing the Role of Intramural in Academic Stress and Subjective Well-being among Female Students. *Sport Management Review*, 5 (17), 89-104. (in Persian)
- Keyes, C. L. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of consulting and clinical psychology*, 73(3), 539-548.
- Kurd, B. (2016). Prediction of Nursing Students' Subjective Well-being based on Mindfulness and Self-compassion. *Iranian Journal of Medical Education*, 16 (34), 273-282.
- Martin, P., & McCsann, T. V. (2005). Exercise and older women's wellbeing. *Contemporary nurse*, 20(2), 169-179.
- Moazen Jamshidi, M.H. Khani, N (2013), Pls Guide: *A Practical Guide to design and Analysis of Structural Equation Model, USA, Create Space*.

- Mohamadian Mansor, S., Golkhandan, A., khansari, M., & Golkhandan, D. (2016). An Analysis of Socio-Economic Factors Affecting Happiness (An Econometric Analysis with Regard to Religious Restrictions). *Social Development & Welfare Planning*, 7(25), 125-163. (in Persian)
- Mohammadbeigi, A., Mohammadsalehi, N., & Aligol, M. (2015). *Validity and Reliability of the Instruments and Types of Measurements in Health Applied Researches*. JRUMS. 13 (12), 1153-1170. (in Persian)
- Mousavi, M., Yazdkhasti, B., & Mohseni tabrizi, A. (2018). Designing a model for measuring the social dimension of subjective well-being. *Quarterly of Educational Measurement*, 8(31), 113-150. (in Persian)
- Nayebe, H., Moeidfard, S., Serajzadeh, S H., & Faizi I. (2017). Anomie Theory of Durkheim and Merton, similarities, Differences and Methods of Measurement. *Social Welfare*, 17 (66), 9-52. (in Persian)
- rahiminezhad, A., & Jafari, M. (2016). The Mediating role of Commitment in Relationship between Identity styles and Eudemonic and Hedonistic Well-Being. *Journal of Psychological Models and Methods*, 7(25), 83-100. (in Persian)
- Rego, A., Ribeiro, N., e Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. *Journal of Business Research*, 64(5), 524-532.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress. *American psychologist*, 60(5), 410-421.
- Sharbatyian, M.H., & Tavafi, P. (2016). A Sociological Study of Social Well Being Indicators of Mashhad Citizens. *Khorasan Cultural - Social Studies*, 4(10): 115-137. (in Persian)
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139.

- Soleimani, E., & Habibi, Y. (2015). The relationship between emotion regulation and resiliency with psychological well-being in students. *Journal of School Psychology*, 3(4), 51-72. (in Persian)
- Thurber, A., Bohmann, C. R., & Heflinger, C. A. (2018). Spatially integrated and socially segregated: The effects of mixed-income neighbourhoods on social well-being. *Urban Studies*, 55(9), 1859-1874.
- Zadhasan, Z., Dehghanpour, M., Baštami, M., & Yarahmadi, H. (2017). *The Relationship between Happiness and Psychological Well-Being with Job Satisfaction of Khuzeestan Military Hospital Nurses*. NPWJM, 5 (15), 11-19. (in Persian)

