



"Research Article"

10.71737/jpm.2025.3123642



Designing and Validating an Organizational Intimacy Model in Remote Working Conditions: A Mixed-Methods Approach

Seyed Ali Ghoreyshian¹, Mohammad Ali Sarlak^{*2}, Davood Gholam Rezaee³, Ashraf Rahimian⁴

(Received:2024.04.21 - Accepted:2024.08.22)

Abstract

The current research was conducted with the aim of designing and validating a model of organizational intimacy in remote working conditions. The research adopts a developmental direction and employs a sequential-exploratory two-stage mixed-methods design. In the qualitative phase, content analysis was conducted, with words and themes serving as the units of analysis was word and theme. The statistical population consisted of university experts selected through chain sampling. The sampling continued until the 15th interview, at which theoretical saturation was achieved. In the quantitative phase, the research method was descriptive-survey and the statistical population included all the employees of Payam Noor University in Tehran province, from which, using simple random sampling approach based on Cochran's formula, 316 people were selected as the statistical sample. Based on the combination of Sandelowski-Barros (2007) and Brown-Clark (2006) model in the qualitative phase, 3 dimensions and 41 components were identified as factors to promote organizational intimacy. With the formation of the focal group and the estimation of Cohen's kappa coefficient of 0.91, the research findings were sufficient. The results of the quantitative data also confirmed the existence of the relationship between behavioral, structural and environmental variables with the promotion of intimacy in telework conditions. The findings of this research showed that behavioral, structural and environmental capabilities in organizations are effective in promoting organizational intimacy in telework conditions.

Key Words: Organizational intimacy, remote work, validation, content analysis, mixed approach

1.Ph.D. Candidate, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2.Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

* Corresponding Author: dr.sarlak@pnu.ac.ir

3.Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

4.Assistant Professor, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

1. Introduction

Intimacy in the organization, as a relationship or interaction through sharing work demands with others, can solve or prevent many problems. Today, organizations are trying in different ways to respond to remote work challenges by creating intimacy or supporting its signs. Telecommuting refers to work processes whereby employees perform work activities at locations other than their primary workplace. Along with the benefits of telecommuting, there are concerns about its potential to weaken human relationships and social interactions in the workplace. The reduction of face-to-face interactions, the quality of communication between remote workers with other members of the organization, and consequently, the reduction of the social presence of remote employees and their interpersonal ties at the social level have weakened the outcomes of remote work. Hence, the current research was conducted with the aim of designing and validating a model of organizational intimacy in remote working conditions.

2. Literature Review

Since the 1970s, the literature on interpersonal relationship has focused on intimacy in non-economic terms, often referring to it as closeness in interpersonal relationships. Such closeness is often characterized by a high level of understanding and attitudinal compatibility, and is usually associated with a positive evaluation of the relationship between parties. While research on organizational intimacy has been conducted, theoretical foundations reveal limited evidence of factors that effectively promote organizational closeness within telework conditions. Music et al., (2022) in their study showed that the existence of greater flexibility and freedom in choosing a place to live in teleworking conditions is effective in promoting organizational intimacy. In another study, Tavares et al. (2021) identified adaptability factors, development of technological infrastructure, development of knowledge and skills, floating work, strategic management, and quality of work life as signs of organizational closeness in telecommuting conditions. Powell, (2018) in a study, considers the presence of cooperation, trust, accountability and psychological safety as factors which can promote

organizational intimacy. Peoria (2011) also, in a study on organizational culture, found adjusting the centralized bureaucracy and bureaucratic regulations as key factors in fostering organizational intimacy within remote working conditions.

3. Methodology

The purpose of this research was to provide a comprehensive and integrative overview of existing findings, to expand the research horizon, and to contribute to the advancement of human knowledge from a developmental perspective. From a methodological perspective, this research employed a mixed-methods approach, utilizing findings from the qualitative phase to inform and shape the quantitative phase. The research strategy was based on a sequential exploratory design, specifically following a classification and compilation model. In the qualitative phase, in order to understand organizational intimacy, focusing on theoretical foundations and experimental observations, content analysis was used with two quantitative (symbol/word) and qualitative (theme) analysis units. The approach chosen in the content analysis was guided and cumulative. In this approach, we are faced with a combination of analogy and induction, in which, in addition to theoretical concepts, a collection of experimental evidence is also considered. The statistical population consisted of university experts selected through chain sampling. The sampling continued until the 15th interview, at which theoretical saturation was achieved. To test and implement the designed model, in the quantitative part, the researcher employed a descriptive-survey method. Based on this, the content validity coefficient and ratio were used for validation, and structural equation modeling (SEM) algorithms were applied to evaluate the organizational intimacy promotion model within remote working conditions. The population and the statistical sample of the research were examined in a quantitative part from two aspects. The first part was the validation of the organizational intimacy promotion model in remote working conditions, in other words, the expertise test. Based on the Warfield method, 15 university faculty members who had educational expertise, professional work experience, and written works were selected

as a sample. The population and statistical sample in the model implementation phase were the employees of Payam Noor University in Tehran province, comprising 1773 people. Morgan's table was used to estimate the sample size. In this research, a sample including 316 people was selected.

4. Result

In the present study, the researchers have identified the factors promoting organizational intimacy in telework conditions. Firstly, they reviewed the existing theoretical frameworks and examined the previous models in the period from 1981 to 2013 and 1385 to 1401. Then, in order to conduct the interviews, a guideline was prepared. After completing the interviews, the key concepts were compared with the results obtained from the supporting theories. By matching and synthesizing these results, 41 sub-factors were identified, categorized into three main fields of behavioral, structural and environmental capabilities to promote organizational intimacy. The validation process involved participating members' reviewing and confirming, using theoretical validity through expert opinions, and estimating Cohen's kappa coefficient which was found to be 0.91, indicating a high level of reliability of the research findings. The explained model was validated by the expert test and by the ratio method and content validity index. In the process of implementing the model, the general structure of the research questionnaire was subject to content validity using confirmatory factor analysis. The factor load of all the items in the relevant variables was higher than 0.3, which was evaluated as favorable. The significant number related to each of the factor loadings was also higher than 1.96. Therefore, it can be said that the correlations were significant. The fit indices were also higher than 90% and suitable; so, the model had a good fit. As a result, the relationship between behavioral, structural and environmental variables with the promotion of intimacy in remote working conditions was confirmed (p value greater than 1.96).

5. Discussion

Intimacy is a social behavior that leads to and improves the ability to recognize, understand and respond to others' points of view. One of the most important factors that play a role in creating hope and vitality among employees is the presence of intimacy in the work environment, which leads to the creation of trust among the members of the organization, and improvement and promotion of individual and group performance. Therefore, it is suggested that the higher education sector should strategically rethink the way employees communicate with each other, decentralize the planning system and increase the efficiency of these programs by encouraging participation and strengthening interactions. Additionally, it is important to promote employees' physical, mental, counseling and social health programs, foster organizational culture and integrate research and scientific findings into daily practices as factors for social development and life improvement. Furthermore, the formulation and implementation of motivation system mechanisms to engage employees and develop healthy competition in work activities are essential for promoting organizational intimacy effectively.

Conflict of interest: none

شهرتگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



10.71737/jpm.2025.3093598



(مقاله پژوهشی)

و ادبیات

طراحی و روایی الگوی صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری: رویکرد آمیخته

سیدعلی قریشیان^۱، محمدعلی سرلک^{*}، داود غلام رضایی^۲، اشرف رحیمیان^۴
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۰۲- تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۳/۰۶/۰۱)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و روایی یابی الگوی صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری انجام شد. جهت گیری پژوهش، توسعه ای و روش شناسی آن، از نوع متوالی- اکتشافی دو مرحله‌ای با رویکرد آمیخته می باشد. رویکرد پژوهش در بخش کیفی، تحلیل محتوا و واحد تحلیل آن کلمه و مضمون بود. جامعه آماری، متشکل از خبرگان دانشگاهی بودند که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری زنجیره ای در مصاحبه پانزدهم اشباع نظری حاصل گردید. در بخش کمی، روش تحقیق توصیفی- پیمایشی بود و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران بودند که با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری تصادفی ساده و از طریق فرمول کوکران، ۳۱۶ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. بر اساس ترکیب الگوی سندلوسکی - باروس (۲۰۰۷) و براون- کلارک (۲۰۰۶) در تحقیقات کیفی، ۳ بعد و ۴۱ مؤلفه به عنوان عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی شناسایی شدند. با تشکیل گروه کانونی و برآورد ضریب کاپای کوهن ۰/۹۱، یافته‌های پژوهش از کفایت لازم برخوردار بود. نتایج داده‌های کمی نیز وجود رابطه متغیرهای رفتاری، ساختاری و محیطی با ارتقای صمیمیت در شرایط دورکاری را تأیید کرد. یافته‌های این پژوهش در مجموع نشان داد قابلیت‌های رفتاری، ساختاری و محیطی در سازمان، در ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری مؤثر است.

واژه‌های کلیدی: صمیمیت سازمانی، دورکاری، اعتباریابی، تحلیل محتوا، رویکرد آمیخته.

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. a_ghoreyshian@pnu.ac.ir

۲- استاد، گروه مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

*نویسنده مسؤول: dr.sarlak@pnu.ac.ir

۳- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. dgholamrezaei@pnu.ac.ir

۴- استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. a.rahimian@pnu.ac.ir

مقدمه

اخیراً شرکت‌ها و سازمان‌های بیشتری در حال اتخاذ یا گسترش سیاست‌های دورکاری هستند و سهم کارکنانی که در مکان‌هایی غیر از محل‌های کاری معمولی کار می‌کنند، سالانه در حال افزایش است (چاکرابارتی^۱، ۲۰۱۸). در سه دهه گذشته، ترویج دورکاری برای حل مسائل محیطی و بهبود زندگی روزمره کارکنان انجام شده است (لیانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). مقوله دورکاری نه تنها به عنوان جابه‌جایی مکان کاری بلکه به عنوان یک طرح کاری که دارای انعطاف‌پذیری می‌باشد، مورد توجه قرار گرفته است (حقیقی کفاش، ۱۳۹۳). دورکاری به معنای فرایندهای کاری است که به موجب آن کارمندان فعالیت‌های کاری را در مکان‌هایی غیر از محل کار اصلی خود انجام می‌دهند (لی^۳ و همکاران، ۲۰۲۳). پتانسیل بالقوه دورکاری برای ارتقای تعادل بین کار-زندگی برای کارکنان به میزان زیادی مورد تأکید قرار گرفته است (بیلتس و هاریس^۴، ۲۰۱۰). در کنار مزایای ذکر شده، نگرانی‌هایی درباره این پتانسیل در جهت ضعیف شدن روابط انسانی و تعاملات اجتماعی در محل کار وجود دارد. کاهش تعاملات رو در رو، کیفیت ارتباط بین افراد دورکار با سایر اعضای سازمان و کاهش حضور اجتماعی کارمندان از راه دور و پیوندهای بین فردی آنان در سطح اجتماعی نتایج دورکاری را تضعیف کرده است (گاجندران و هریسون^۵، ۲۰۰۷). اگرچه تحقیقات مرتبط با دورکاری، از وجود برخی مزایا همچون رابطه مثبت آن با عملکرد شغلی و بهره‌وری حکایت می‌کند، اما تعداد دیگری نیز نتایجی عکس این یافته‌ها از جمله نبود انگیزش و رضایت کمتر با همکاران و احساس انزوا از فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد (رولستون^۶، ۲۰۰۱). از این رو، قبل از پیاده‌سازی برنامه دورکاری، مدیران باید به حوزه‌های کلیدی که بر موفقیت چنین ابتکاراتی تأثیرگذار است توجه ویژه‌ای داشته باشند و بررسی کنند که آیا دورکاری برای سازمان مناسب خواهد بود و مزیت ایجاد می‌کند؟ و اینکه چگونه مشخص کنند تا چه میزان سازمان برای دورکاری آماده است؟ یکی از این حوزه‌های کلیدی در سازمان وجود ارتباطات غیررسمی و پدیده صمیمیت سازمانی است. امروزه سازمان‌ها به روش‌های مختلف می‌کوشند تا از طریق خلق صمیمیت و یا حمایت از نشانه‌های آن به چالش‌های دورکاری پاسخ دهند (جابری منش و همکاران، ۱۳۹۸). از سال ۱۹۷۰، ادبیات روابط بین‌فردی، صمیمیت را از لحاظ غیراقتصادی اندازه‌گیری نمود. صمیمیت در این جریان به عنوان نزدیک بودن در روابط میان فردی شناخته می‌شود. این گونه روابط اغلب با میزان بالایی از تفاهم و

- 1.Chakrabarti
- 2.Liang
- 3.Li
- 4.Beetles & Harris
- 5.Gajendran and Harrison
- 6.Roulston

تناسب نگرشی شناسایی می‌شود و معمولاً با سنجش مثبت از روابط با طرف مقابل همراه است (محقق منتظری و همکاران، ۱۴۰۰). روابط صمیمانه از مؤلفه‌های رفتاری مثبت تشکیل شده است که صرفاً ایده‌پردازانه نیستند، بلکه تجلی بیرونی دارند، سبکی از ارتباط که در آن هر دو طرف احساس معنای مشترکی را تجربه می‌نمایند (کارک، ۲۰۱۲). صمیمیت سازمانی، یک مقوله کیفی و ذهنی محسوب می‌شود که از نظام‌های اخلاقی، ارزشی و اعتقادی جامعه ناشی می‌شود و دارای مراتب گوناگونی می‌باشد که می‌تواند در دوره‌های مختلف طول عمر یک سازمان، متغیر بوده و دارای شدت یا ضعف باشد (شریعتی و همکاران، ۱۳۹۶). در حال حاضر، صمیمیت به عنوان یک نیاز بسیار اساسی سازمانی در نظر گرفته می‌شود که تا حدی می‌تواند بسیاری از مشکلات را در محل کار حل نموده یا از بروز آن‌ها جلوگیری کند (آنزودو و همکاران، ۲۰۲۰). بنابراین، صمیمیت بین کارکنان یکی از الزامات زندگی سازمانی است که از طریق اشتراک گذاشتن خواسته‌های درونی افراد با یکدیگر حاصل می‌گردد (سالاری و ناستی‌زائی، ۲۰۲۰).

در حوزه صمیمیت سازمانی پژوهش‌هایی انجام شده است اما نتایج ضعیفی از نشانه‌های ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری در مبنای نظری وجود داشت که محقق با به‌کارگیری اصل هم‌پوشانی با مفاهیم و ویژگی‌های متغیرهای پژوهش در تحقیقات کیفی سعی کرده است بین مفاهیم یک هم‌سویی نظری ایجاد نماید. در ادامه به برخی از نتایج نظریه‌های پشتیبان در قالب پیشینه پژوهش اشاره می‌شود. موزیک^۴ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند وجود انعطاف‌پذیری و آزادی بیشتری در انتخاب محل زندگی در شرایط دورکاری در ارتقای صمیمیت سازمانی مؤثر است. تاوارس^۵ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی عوامل سازگاری، توسعه زیر ساخت‌های تکنولوژیکی، توسعه دانش و مهارت، کار شناور، مدیریت استراتژیک و کیفیت زندگی کاری را از نشانه‌های صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری نام بردند. موخرجی^۶ (۲۰۲۱) نیز در پژوهشی افزایش انگیزه، رضایت شغلی، افزایش انطباق و درک عمیق را از عوامل صمیمیت در سازمان دانست. پاول^۷ (۲۰۱۸) در پژوهشی وجود همکاری، اعتماد، پاسخگویی و ایمنی روانی را از عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی می‌داند. طبق یافته‌های پاول، صمیمیت با رشد روابط ایجاد

- 1.Kark
- 2.Anazodo & et al
- 3.Salari and Nastiezaie
- 4.Music
- 5.Tavares
- 6.Mukherjee
- 7.Powell

می‌شود و پاسخگوی نیازهای انسان است که این پاسخگویی باعث ایمنی روانی می‌شود. پیوریا^۱ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی فرهنگی سازمانی، تعدیل نمودن بوروکراسی متمرکز و مقررات بوروکراتیک را عاملی در ایجاد صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری دانست. همچنین گاجندران و هریسون^۲ (۲۰۰۷) خودمختاری ادراک شده، یکپارچگی بیشتر بین نقش‌های کاری و خانوادگی و استقلال کاری را عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری می‌دانند. بیک زاد (۱۴۰۱) در تحقیقی عنوان می‌کند، صمیمیت سازمانی به عنوان ترکیبی از ابراز و آشکارسازی سازگاری، یکپارچگی و حل تعارضات است که باعث می‌شود کارکنان در محیط کار به حدی از رشد فردی برسند تا بتواند با سایر افراد رابطه صمیمانه برقرار نماید. زکی (۱۳۹۹) در تحقیقی به نقش انعطاف‌پذیری، اعتماد و زیرساخت‌های ارتباطی در ارتقای صمیمیت در شرایط دورکاری پرداخت.

بررسی و تتبع در ادبیات حاضر نشان داد پژوهشگران توجه زیادی به موضوع صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری نداشته‌اند و بر همین اساس در حوزه‌ی مسائل سازمانی پیرامون این موضوع کمبود و خلأ قابل توجهی وجود دارد. رویکرد این پژوهش به گونه‌ای است که بتوان با شناخت این موضوع به طراحی مدلی مطلوب برای دانشگاه پیام نور به عنوان یکی از زیرنظام‌های بخش آموزش عالی کشور اقدام نمود و بر توانمندسازی کارکنان در سازمان افزود؛ زیرا در صورت نبود صمیمیت در سازمان، دوگانگی، خودشیفتگی، انزوایی که در شرایط دورکاری با آن مواجه هستیم، افزایش یافته و درک کارکنان از همدیگر و اعتماد سازمانی با چالش جدی‌تری مواجه خواهد شد. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری در قالب مطالعه ترکیبی در پی پاسخگویی به این سؤال بوده است که الگوی صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری چگونه است؟

ابزار و روش

جهت درک معانی و شناسایی عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری، مبنای فلسفی در این مطالعه مبتنی بر پارادایم عملگرایی^۳ بود. جهت‌گیری پژوهش حاضر نیز به منظور گسترش دامنه تحقیقات، توسعه‌ای- کاربردی است. از منظر روش‌شناسی، این تحقیق ترکیبی^۴ بود و به دلیل اینکه تلاش شد که از نتایج روش کیفی در ایجاد و شکل‌دهی روش کمی استفاده شود، طرح اکتشافی متوالی^۵- مدل تدوین طبقه بندی مبنای راهبرد پژوهش قرار گرفت. در بخش کیفی

1. Pyoria
2. Gajendran and Harrison
3. Pragmatism
4. Mixed Methods Research
5. The exploratory sequential design
6. Taxonomy development mode

این پژوهش به منظور درک پدیده صمیمیت سازمانی با تمرکز در مبانی نظری و مشاهدات تجربی از روش تحلیل محتوا با دو واحد تحلیل کمی (نماد/کلمه) و کیفی (مضمون) استفاده شد. رویکردی که در تحلیل محتوا انتخاب گردید تحلیل محتوای هدایت شده و تجمعی^۱ بود. در این رویکرد، با ترکیبی از قیاس و استقرا روبرو هستیم که در آن علاوه بر مفاهیم نظری، گردآوری شواهد تجربی نیز مدنظر است (تبریزی، ۱۳۹۳). جامعه آماری این تحقیق در بخش کیفی، اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور به عنوان جامعه خبرگان بودند. برای انتخاب نمونه‌های مصاحبه از روش زنجیره‌ای یا گلوله برفی^۲ استفاده شد. جمع‌آوری اطلاعات از این نمونه، تا مصاحبه یازدهم ادامه یافت تا اشباع نظری حاصل شد؛ جایی که داده‌های جدید با داده‌های قبلی تفاوتی نداشت. البته برای اطمینان از اشباع حاصل شده چهار مصاحبه احتیاطی دیگر نیز انجام شد. از تعداد ۱۵ نفر مصاحبه شونده که به این ترتیب انتخاب شدند، ده نفر بین ۴۱ تا ۵۰ سال و پنج نفر بالای ۵۱ سال سن داشته‌اند. از نظر مرتبه علمی نیز، یازده نفر استادیار و چهار نفر دانشیار دانشکده مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانشگاه پیام نور بودند.

به منظور آزمون و اجرای مدل طراحی شده، شیوه تحقیق در بخش کمی این پژوهش توصیفی-پیمایشی است. بر همین اساس از آزمون خبرگی ضریب نسبت روایی محتوای^۳ و شاخص روایی محتوای^۴ جهت اعتبارسنجی و از الگوریتم‌های تحلیل مدل‌های معادلات ساختاری جهت آزمون مدل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری استفاده شد. جامعه و نمونه آماری پژوهش در بخش کمی از دو جنبه بررسی گردید؛ بخش اول اعتبارسنجی مدل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری و یا به عبارتی آزمون خبرگی بود. برای تعیین نمونه خبرگان، بر اساس روش وارفیلد^۵ ۱۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه که دارای شاخص‌های خبرگی تحصیلات، سابقه کار حرفه‌ای و آثار مکتوب بودند به عنوان نمونه انتخاب شدند. بر اساس تعداد پانل خبرگان، معیار تصمیم‌گیری در خصوص ضریب نسبی محتوا، جدول لاوشه^۶ (۱۹۷۵) با حداقل مقدار قابل قبول ۰/۴۹ بود (محمدیگی و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین جهت بررسی شاخص روایی محتوا از روش والتز و بازل^۷ (۱۹۸۱) استفاده شد. طبق این روش، گویه‌های دارای نمره بالاتر از ۰/۷۹ مناسب، بین ۰/۷ تا ۰/۷۹ نیاز به اصلاح و بازنگری و کمتر از ۰/۷ غیرقابل قبول بودند (جباری و همکاران، ۱۳۹۳). جامعه و نمونه آماری در بخش اجرای مدل، کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران به تعداد ۱۷۷۳

1. Summative content analysis
2. Snowball or Chain Sampling
3. Content Validity Ratio
4. Content Validity Index
5. Warfield
6. Lawshe
7. Waltz and Bausell

نفر بودند. با توجه به مشخص بودن تعداد جامعه آماری، برای برآورد حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد. در این پژوهش حجم نمونه ۳۱۶ نفر انتخاب شد. همچنین جهت ارزشیابی مدل پژوهش، از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. برای این منظور نسخه ۸/۸ نرم افزار آماری لیزرل به کار گرفته شد.

یافته‌ها

در بخش یافته‌های این تحقیق ابتدا به شرح مختصر یافته‌های به دست آمده در بخش کیفی و سپس بخش کمی پرداخته شد.

یافته‌های بخش کیفی پژوهش

در این پژوهش از ترکیب الگوی سندلوسکی - باروس (۲۰۰۷) در تحلیل محتوای متون نظری و براون - کلارک (۲۰۰۶) در تحلیل مضمون متون تجربی استفاده شد. اولین سؤالی که پژوهشگر در شروع پژوهش مطرح کرد، چستی هدف پژوهش بود. در این پژوهش چستی، شناسایی عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری است که سؤال اصلی پژوهش می‌باشد. مرحله بعدی جستجوی مبانی نظری و پیشینه پژوهش در حوزه صمیمیت سازمانی و دورکاری براساس مقالات، پایان نامه‌ها و سایر پیشینه‌های مرتبط منتشر شده در پایگاه‌های علمی معتبر می‌باشد. در همین راستا با توجه به گستردگی موضوع، منابع اطلاعاتی متنوعی مرتبط با موضوع و بر اساس کلمات کلیدی متغیرهای پژوهش در محدوده زمانی سال‌های ۱۹۹۳ الی ۲۰۲۳ برای منابع لاتین و سال‌های ۱۳۸۵ الی ۱۴۰۱ برای منابع فارسی انتخاب و مورد بررسی و واکاوی قرار گرفت. پس از انتخاب منابع، عملیات توصیف و تجزیه متون نظری انجام پذیرفت؛ به عبارتی، پژوهشگر با بررسی دقیق و واکاوی عمیق متون نظری و بخش بندی آن به اجزا کوچک تر، تمامی ایده‌ها و ویژگی‌های مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش را به تفکیک و در قالب جداول ساختاریافته استخراج و کدگذاری می‌کند. بعد از تجزیه متون نظری و استخراج ایده‌ها در قالب کدهای باز، عمل جستجو و شناسایی کدها صورت پذیرفت. متداول‌ترین واحدی که برای تحلیل متون نظری در تحلیل محتوا با رویکرد قیاسی استفاده می‌شود، کلمه/نماد است که کدها بر اساس اصل شمارش و میزان فراوانی استخراج شدند. در این پژوهش نیز کدها با رعایت دو اصل مهم: ۱- مشابهت به لحاظ معنایی و ظاهری با سایر کدهای باز. ۲- هم‌پوشانی با مفاهیم و ویژگی‌های متغیرهای پژوهش، از متون نظری گزارش داده شده‌اند. در انتها ۳۱ کد معنایی که فراوانی بالایی داشتند و به نوعی معرف کدهای باز به لحاظ معنایی و ظاهری بودند از متون نظری استخراج گردید. در این مرحله این ۳۱ کد دسته بندی شده و

در طبقات اصلی پژوهش قرار گرفتند. سپس بر مبنای اهداف پژوهش، سؤالاتی با همکاری استاد راهنما طراحی شد و روایی آن‌ها توسط خبرگان تأیید گردید. سؤالات مصاحبه عبارت بودند از:

- (۱) از دیدگاه شما مفاهیم و مؤلفه‌های صمیمیت سازمانی، در شرایط دورکاری کدامند؟
- (۲) از دیدگاه شما چه قابلیت‌هایی از بعد رفتاری در ارتقای صمیمیت سازمانی، در شرایط دورکاری مؤثر است؟
- (۳) به نظر شما در سطح ساختاری سازمان، چه مؤلفه‌های عامل ایجاد صمیمیت سازمان در شرایط دورکاری هستند؟
- (۴) از دیدگاه شما عوامل محیطی سازمان در شرایط دورکاری، جهت ارتقای صمیمیت سازمانی کدامند؟

پس از تعیین سؤالات مصاحبه، محقق با همکاری استادان راهنما و مشاور و معرفی استادان متخصص در حوزه مدیریت با ارسال دو نامه با فاصله زمانی دو هفته، از آنها برای انجام فرآیند مصاحبه درخواست همکاری شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مشارکت کنندگان، دیدگاه‌های این نمونه با ابزار سؤالات نیمه ساختاریافته دریافت شد و به تفکیک با در نظر گرفتن زمان هر مصاحبه مکتوب گردید. سپس محقق با بررسی عمیق اظهارنظر مصاحبه‌شوندگان داده‌های آشکار و یا پنهان موجود در متن مصاحبه‌ها را استخراج نمود. پس از استخراج کدهای کیفی از متون مصاحبه‌ها در نهایت، ۱۲۲ کد باز شناسایی شد. به دلیل این که برخی از کدهای شناسایی شده از متن مصاحبه‌ها معادل کدهای استخراجی از ادبیات پژوهش بودند، فرآیند شناسایی و مقایسه کدها، رفت و برگشتی بود. بدین معنا که با استخراج کدهای مفهومی مشترک و مقایسه و تطبیق آن‌ها با کدهای استخراجی از مبانی نظری، عمل پالایش و حذف موارد تکراری انجام پذیرفت و کدها سازمان دهی شدند. در نتیجه از مجموع ۱۲۲ کدگذاری انجام شده کدهای مسئولیت‌پذیری، بهبود فرآیندها، باورها و ارزش‌ها، عدالت اجتماعی، تمرکززدایی، توسعه شهروندی، چارچوب سیاسی قانونی، توسعه فیزیکی، سبک زندگی، جامعه‌پذیری به عنوان ۱۰ عامل منحصر به فرد و جدید معیار ورود به فرآیند بعدی تحلیل محتوای انتخاب شدند.

استخراج یک چارچوب جامع که هم نتایج تحلیل محتوای متون نظری و هم نتایج تحلیل محتوای متون تجربی را پشتیبانی نماید در این مرحله انجام شد. لازم به ذکر است خروجی تحلیل محتوای متون نظری مبتنی بر نتایج پیشینه پژوهشی و خروجی تحلیل محتوای متون تجربی شامل

کدها و مضمون‌های موقعیتی است. بر همین اساس مطابق جدول شماره ۱، ۴۱ کد که معرف عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری هستند، در سه مقوله اصلی قابلیت‌های رفتاری، ساختاری و محیطی طبقه بندی شدند.

جدول ۱: کدها و مقولات نهایی ارتقای صمیمیت سازمانی

Table 1: Codes and categories of promoting organizational intimacy

کد و فراوانی Code and abundance	طبقات اصلی main floors	مفهوم Concept
ادراک و آگاهی (12)، انگیزه (15)، تعهد (9)، بهزیستی ذهنی (9)، انعطاف پذیری (11)، رضایت مندی (11)، توافق و پذیرش (6)، خودمختاری (10)، مدیریت استرس (7)، باورها و ارزش‌های معنوی ^{۱۰۳۸۶۷۸۳۴} ، مسئولیت پذیری ^{۷۴۶۴۰۳۰۱۴}	قابلیت‌های رفتاری	صمیمیت سازمانی
توسعه فناوری (15)، جو و فرهنگ سازمانی (5)، آموزش و توانمندسازی (9)، مدیریت دانش (6)، ماموریت و چشم انداز (4)، جبران خدمات (12)، طراحی شغل (7)، عدالت سازمانی (3)، سیستم ارزیابی عملکرد (3)، مشارکت در تصمیم گیری (5)، همکاری و تعاون (6)، رهبری تحول آفرین (5)، تمرکززدایی ^{۶۳۵۴۳۴} ، توسعه فیزیکی ^{۱۰۳۷۸۲۴} ، بهبود فرآیندها ^{۸۴۵۴۳۴۰۱۴}	قابلیت‌های ساختاری	
سرمایه اجتماعی (7)، حمایت و نقش دولت (7)، کیفیت زندگی کاری (11)، پاسخگویی اجتماعی (4)، فضای کاری مناسب (4)، تعاملات و ارتباطات اجتماعی (5)، انطباق و سازگاری (7)، اعتمادسازی (16)، شبکه سازی (9)، نوع دوستی (9)، توسعه شهروندی ^{۱۰۳۷۸۳۴} ، بسترسازی عدالت اجتماعی ^{۹۸۷۴۴} ، چارچوب سیاسی ^{۱۱۳۴۴} ، سبک زندگی ^{۱۰۳۵۸۱۴} ، جامعه پذیری ^{۱۱۳۴۴}	قابلیت‌های محیطی	

برای کنترل کیفیت، در دو بخش روایی و پایایی ارزیابی انجام شد؛ در مرحله نخست برای ارزیابی صحت یافته‌ها، از روایی نظرات متخصصان استفاده شد. در این روش، پژوهش‌گر با تشکیل کمیته تخصصی شامل شش نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه و آشنا با موضوع پژوهش، نحوه مطالعه و جمع‌آوری اطلاعات از پدیده موردنظر را تبیین نمود و طی جلساتی آن‌ها را مورد ارزیابی گروهی قرار داد. در فرآیند بررسی پایایی یا قابلیت اعتماد پس از انجام کدگذاری همه محتواها به‌وسیله پژوهشگر، ۴۱ کد در ۳ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند و پس از آموزش‌های لازم در نحوه کدگذاری، در اختیار کدگذار ثانویه مستقل قرار گرفت. درنهایت برای مقایسه نتایج کدگذاری برای کنترل میزان همخوانی/عدم همخوانی از ضریب توافق بین کدگذاران استفاده شد. مطابق با جدول

شماره ۲، ضریب توافق در این بررسی ۰/۹۱ است که ضریب مناسبی برای همخوانی و توافق کدگذارها و در نتیجه، پایایی پژوهش می‌باشد.

جدول ۲: میزان توافق بین کدگذار اصلی و کدگذار ثانویه

Table 2: The amount of agreement between the main coder and the secondary coder

معنی داری (sig)	ضریب کاپا kappa coefficient	جمع کل total	پاسخگوی دوم Second respondent			
			موافق Agree	مخالف Disagree		
0.000	0.91	41	1	40	موافق Agree	پاسخگوی اول First responder
		0	0	1	مخالف Disagree	
		42	1	41	جمع	

یافته‌های بخش کمی پژوهش

پس از تحلیل محتوا، در این بخش از پژوهش، روایی با استفاده از دو ضریب نسبت روایی محتوی^۱ و شاخص روایی محتوی^۲ صورت گرفت. بدین ترتیب، عوامل شناسایی شده از بخش کیفی این پژوهش، در قالب ۴۱ سؤال طراحی شد. بر همین اساس، پژوهش‌گر با تشکیل پانل خبرگان که شامل پانزده نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه که در رشته تخصصی مرتبط و آشنا با موضوع پژوهش بودند، درخواست کرد نقش هر یک از این عوامل، در ارتقای صمیمیت سازمانی را مورد ارزیابی قرار دهند. با توجه به تعداد افراد گروه پانل و حداقل مقدار قابل قبول برای تأیید اعتبار محتوایی سؤالات که ۰/۴۹ در نظر گرفته شده بود، مقدار CVR به دست آمده برای هر سؤال مناسب تشخیص داده شد. همچنین حد قابل پذیرش مقدار CVI، ۰/۷۹ بود. لذا با توجه به ضرایب به دست آمده، سؤالات مورد تأیید قرار گرفت. در بخش آزمون مدل و به دلیل غیراستاندارد بودن پرسشنامه تحقیق ابتدا تحلیل عاملی اکتشافی بر روی داده‌ها اجرا شد. قبل از اجرای تحلیل عاملی برای اطمینان از نرمال بودن، داده‌های هر سؤال بر اساس آزمون چولگی چک شد که چولگی همه سؤالات در بازه +۱ و -۱ قرار داشت. باتوجه به مقدار شاخص KMO بیشتر از ۰/۷ برای تمامی

- 1.Content Validity Ratio
- 2.Content Validity Index

گویه‌ها، تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی بود. همچنین مقدار sig آزمون بارلت، کوچکتر از $0/05$ بود؛ که نشان داد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب می‌باشد. همچنین مقدار اشتراک استخراجی برای همه سؤالات بیشتر از $0/5$ بود. تمام سؤالات در یک عامل جای گرفته‌اند. پس سؤالات دقیقاً همان عاملی را اندازه‌گیری می‌کنند که برای آن طراحی شده‌اند، بنابراین سؤالات از روایی لازم برخوردار بودند. پایایی سؤالات نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. از این رو با مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از $0/70$ ، می‌توان گفت که اجزای درونی (یعنی تمام گویه‌ها) مقیاس دارای همبستگی قابل قبولی با همدیگر هستند. با توجه به نتایج جدول شماره ۳ به دلیل اینکه ضریب آلفا بیشتر از $0/7$ بوده بنابراین سؤالات دارای پایایی مطلوب بود.

جدول ۳: نتایج محاسبه پایایی عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی

Table 3: The results of calculating the reliability of factors promoting organizational intimacy

ضریب آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	تعداد سؤالات Number of questions	متغیر Variable
0.94	11	عوامل رفتاری Behavioral factors
0.95	15	عوامل ساختاری Structural factors
0.95	15	عوامل محیطی Environmental factors

در گامی دیگر با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسشنامه تحقیق مورد روائی سنجی محتوایی قرار گرفت. مدل اندازه‌گیری نشان داد بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده (عامل) برای هر متغیر مکنون است. در نمودار تحلیل عاملی مرتبه اول همبستگی بین مکنون‌ها یعنی بین مؤلفه‌های هر بعد و همین‌طور بین خود ابعاد نشان داده شد که در دو حالت ضریب استاندارد و عدد معناداری محاسبه گردید. بار عاملی تمامی گویه‌ها در متغیرهای مربوطه بالاتر از $0/3$ بود که مطلوب ارزیابی شد. عدد معناداری مربوط به هر کدام از بارهای عاملی نیز بالاتر از $1/96$ به دست آمد؛ لذا می‌توان گفت همبستگی‌ها معنادار بود. برای اطمینان از همبستگی سه عامل رفتاری، ساختاری و محیطی با ارتقای صمیمیت مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم اجرا شد. وقتی یک مدل از پشتوانه نظری مناسبی برخوردار باشد در مرحله بعد نوبت به آن می‌رسد که تناسب این مدل با داده‌هایی که محقق جمع‌آوری کرده است بررسی گردد از این رو مطابق با جدول شماره ۴ برخی از آزمون‌های نیکویی برازش برای داده‌های این پژوهش و مدل استفاده شده بررسی می‌گردد.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل ارتقای صمیمیت

Table 4: Intimacy promotion model fit indices

نتیجه Result	برازش Fitness	مقدار استاندارد Standard value	معادل فارسی Persian equivalent	علامت اختصاری Symbol
مطلوب Desirable	0.05	<0.08	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب Root mean square of the approximation error	RMSEA
مطلوب Desirable	1.80	3	شاخص بهنجار نسبی Relative normality index	CMIN/DF
نسبتاً مطلوب Fairly favorable	0.82	>=0.90	شاخص نیکویی برازش Goodness of fit index	GFI
نسبتاً مطلوب Fairly favorable	0.80	>=0.90	شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته Adjusted goodness-of-fit index	AGFI
مطلوب Desirable	0.035	<0.08	ریشه میانگین توان دوم خطای استاندارد شده Root mean square of the standardized error	SRMR
مطلوب Desirable	0.98	>=0.90	شاخص برازش نرمال شده Normalized fit index	NFI
مطلوب Desirable	0.99	>=0.90	شاخص برازش غیر نرمال شده Denormalized fit index	NNFI
مطلوب Desirable	0.99	>=0.90	شاخص برازش افزایشی Incremental fitness index	IFI
مطلوب Desirable	0.99	>=0.90	شاخص برازش مقایسه‌ای Comparative fit index	CFI

دو شاخص مهم برازش مدل (RMSEA) و (CMIN/DF) است که در جدول ۴ نشان داده می‌شود. مقدار (CMIN/DF) برابر ۱/۸۰ می‌باشد. این مقدار هر چه کوچکتر از عدد ۳ باشد مدل دارای برازش بهتری است. با توجه به اینکه شاخص‌های مهم برازش یعنی RMSEA برابر ۰/۰۵ و کوچکتر از ۰/۰۸، SRMR=0.035 و نسبتاً مناسب و همچنین نسبت کای دو به درجه آزادی برابر ۱/۸۰ می‌باشد و شاخص‌های برازش NFI=0.98، NNFI=0.99، IFI=0.99، CFI=0.99 نیز بالاتر از ۹۰ درصد و مناسب هستند لذا مدل از برآش مطلوبی برخوردار بود. مطابق با نتایج جدول شماره ۵ نیز رابطه متغیرهای رفتاری، ساختاری و محیطی با ارتقای صمیمیت در شرایط دورکاری تأیید شد (عدد معناداری بزرگتر از ۱/۹۶). متغیر عوامل ساختاری با ضریب استاندارد ۰/۹۸ بیشترین نقش و متغیر عوامل رفتاری با ضریب ۰/۹۲ کمترین همبستگی با ارتقای صمیمیت در شرایط دورکاری را دارا می‌باشند.

جدول ۵: نتایج تحلیل عاملی تأییدی مدل ارتقای صمیمیت

Table 5: Confirmatory factor analysis results of the intimacy promotion model

نتایج Results	عدد معناداری P value	ضریب استاندارد Standardized solution	علامت اختصاری Abbreviation sign	ابعاد Dimensions
تأیید Confirmation	15.12	0.92	X1	عوامل رفتاری Behavioral factors
تأیید Confirmation	15.14	0.98	X2	عوامل ساختاری Structural factors
تأیید Confirmation	15.78	0.97	X3	عوامل محیطی Environmental factors

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر محقق با شناسایی عوامل ارتقای صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری ابتدا اقدام به مرور اسنادی چارچوب‌های نظری موجود و بررسی الگوهای پیشین در بازه زمانی ۱۹۹۳ الی ۲۰۲۳ و ۱۳۸۵ الی ۱۴۰۱ کرده است. سپس به منظور انجام مصاحبه‌ها دستورالعملی تهیه شد و پس از اتمام، مفاهیم کلیدی با نتایج به دست آمده از تئوری‌های پشتیبان، مقایسه و پس از تطبیق و تلخیص این نتایج با یکدیگر منجر به شناسایی ۴۱ عامل فرعی در قالب سه زمینه اصلی قابلیت‌های رفتاری، ساختار و محیطی ارتقای صمیمیت سازمانی گردید. مطابق با جدول شماره ۶ دید جامعی از چارچوب این پژوهش ارائه می‌گردد.

جدول ۶: چارچوب جامع روش شناسی پژوهش

Table 6: Comprehensive research methodology framework

پاسخ‌ها the answers	سؤالات Questions	شاخص‌ها Indicators
شناسایی عوامل ارتقاء صمیمیت سازمانی از طریق تحلیل نظری و مصاحبه	عوامل ارتقاء صمیمیت سازمانی در شرایط دورکاری چیستند؟	چه چیزی (What)
خبرگان متخصص / کارکنان	جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها چه کسانی هستند؟	جامعه مطالعه (Who)
۱۹۹۳-۲۰۲۳ و ۱۴۰۱-۱۳۸۵ / مقطعی	مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مربوط به چه دوره زمانی، بررسی شدند؟	محدوده زمانی (When)
تحلیل محتوا/ پیمایش	روش فراهم کردن اطلاعات چگونه است؟	چگونه (How)

با یافته‌های آنازودو و همکاران^۱ (۲۰۲۰)؛ سالاری و ناستی زائی^۲ (۲۰۲۱) و پارک^۳ (۲۰۰۸) می‌باشند. شایستگی‌های رفتاری مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی هستند، که بیشترین ارتباط را با عملکرد موفقیت آمیز دارد؛ و به تعالی خدمت دهی منجر شده و به فرد برای انجام موفق شغل و دستیابی به نتایج بهینه سازمانی مطلوب کمک می‌کند. توسعه توانمندی‌ها در قالب ارتقای ظرفیت‌ها و مهارت‌های رفتاری، ذهنی، ارزش‌ها، نگرش‌ها، علایق، عادات‌ها منجر به بهبود سلامت روانی خواهد شد.

قابلیت‌های ساختاری به عنوان دومین زمینه اصلی در ارتقای صمیمیت سازمانی مورد بحث می‌باشد. پانزده عامل (توسعه فناوری، جو و فرهنگ سازمانی، آموزش و توانمندسازی، مدیریت دانش، مأموریت و چشم‌انداز، جبران خدمات، طراحی شغل، عدالت سازمانی، سیستم ارزیابی عملکرد، مشارکت در تصمیم‌گیری، همکاری و تعاون، رهبری تحول آفرین، تمرکززدایی، توسعه فیزیکی، بهبود فرآیندها) در سطح ساختاری جهت ارتقای صمیمیت سازمانی شناسایی شدند. این نتایج همسو با یافته‌های سینگ^۴ (۲۰۱۸)؛ تاواریس و همکاران^۵ (۲۰۲۰)؛ اردلان و همکاران (۱۳۹۵) و کهن و همکاران (۱۳۹۷) است. توسعه قابلیت ساختاری، نیازمند تغییر در عوامل سازمانی است و تأکید بر موضوعات درون سازمانی مانند رهبری سازمان، فرهنگ، راهبرد، سیستم‌ها، ساختار و منابع دارد. از منظر سازمانی نیز صمیمیت در محل کار می‌تواند منجر به رضایت شغلی شود. همچنین ممکن است قصد کارکنان برای ترک شغل را کاهش دهد، و به حفظ کارکنان موجود کمک نماید. صمیمیت ساختاری عامل کاهش استرس شغلی، بهبود نگرش کارکنان، ترویج تفکر خلاق و انتقادی، ارتقای رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی است که می‌تواند تعارض‌های میان افراد را کاهش دهد و منجر به افزایش کارایی آنها گردد.

یکی از زمینه‌های اصلی و تأثیرگذاری که در ارتقای صمیمیت سازمانی شناسایی گردید، قابلیت‌های محیطی بودند. پانزده عامل (سرمایه اجتماعی، حمایت و نقش دولت، کیفیت زندگی کاری، پاسخ‌گویی اجتماعی، فضای کاری مناسب، تعاملات و ارتباطات اجتماعی، انطباق و سازگاری، اعتمادسازی، شبکه سازی، نوع دوستی، توسعه شهروندی، بسترسازی عدالت اجتماعی، چارچوب سیاسی قانونی، سبک زندگی، جامعه پذیری) در سطح محیطی جهت ارتقای صمیمیت سازمانی شناسایی شدند. این نتایج همسو با یافته‌های برنامه توسعه سازمان ملل^۶ (۲۰۰۸)؛ پیترز^۱ (۱۹۹۶)؛

1. Anazodo & et al.

2. Salari & Nastieziae

3. Park

4. Singh

5. Tavares & et al.

6. United Nations Development Program

پوتنام^۲(۱۹۹۳)؛ کارک^۳(۲۰۱۲) و جابری منش و همکاران (۱۳۹۸) است. قابلیت‌سازی در سطح محیطی به محیط و شرایط لازم برای نشان دادن قابلیت‌ها در سطوح رفتاری و ساختاری اشاره دارد. همچنین بخش مهمی از قابلیت‌های محیطی در تعاملات نهفته است که زمینه‌ساز پاسخ‌گویی و کسب اعتماد عمومی می‌باشد. دولت از طریق بسترسازی و اعتمادسازی به تولید سرمایه اجتماعی کمک می‌کند و می‌تواند بسترهای لازم برای تحریک و تشویق افراد جامعه به همکاری و اقدام‌های جمعی را فراهم آورد. این کار می‌تواند از طریق بهسازی اجتماعی، فردی و سازمانی انجام گیرد. روابط خوشایند، دوستانه و اجتماعی میان اعضای یک سازمان نشان‌دهنده ارتباطات آگاهانه و دوستانه کارکنان با یکدیگر و افراد جامعه است که از نیازهای اجتماعی سرچشمه می‌گیرد.

در اجرای این پژوهش محدودیت‌های‌ی همچون کمبود پیشینه پژوهشی قابل استناد، طولانی‌تر شدن فرآیند مصاحبه به واسطه دانش محدود نمونه آماری در این زمینه و عدم انجام آزمون تجربی الگوی پیشنهادی وجود داشت. البته این محدودیت‌ها اگر چه فرآیند انجام پژوهش را با کندی مواجه کرد ولی به نحوی مدیریت شد که کمترین تأثیر را بر نتایج داشته باشد. در ادامه به برخی پیشنهادها جهت ارتقای صمیمیت سازمانی در نظام آموزش عالی ارائه می‌شود:

- ارتقای برنامه‌های سلامت جسمی، روحی، مشاوره‌ای و اجتماعی کارکنان با تأکید بر توانمندسازی.
- گسترش فعالیت‌های فوق برنامه کارکنان برای انجام فعالیت‌های سالم با هدف افزایش نشاط و امید.
- تدوین و ایجاد سازوکارهای نظام انگیزشی برای فعال کردن کارکنان و توسعه رقابت سالم در فعالیت‌های کاری.
- اخلاق محوری، تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی و گروهی، ارتقا و تقویت روحیه تعاون، مشارکت و مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان در ایفای رسالت‌های اجتماعی.
- توسعه فرهنگ سازمانی و استفاده از یافته‌های تحقیقاتی و علمی در زندگی روزمره به عنوان عاملی برای توسعه اجتماعی و بهبود زندگی.
- تأمین امکانات رفاهی مناسب برای کارکنان با هدف احترام به کرامت انسانی کارمند.
- تبیین و استقرار حاکمیت علمی برنامه‌های آموزش عالی در کشور و درک اهمیت شیوه زندگی کارکنان با توجه به نیازها و مقتضیات محیطی.
- بازاندیشی راهبردی بخش آموزش عالی در شیوه ارتباط کارکنان با یکدیگر.

1.Peters
2.Putnam
3.Kark

- تمرکززدایی در نظام برنامه‌ریزی آموزش عالی و افزایش کارایی این برنامه‌ها از طریق مشارکت و تقویت تعاملات بین کارکنان.
- ایجاد هماهنگی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در بین دوره‌های آموزش رسمی، مهارتی، حرفه‌ای به منظور ارتقای صمیمیت سازمانی.

سپاسگزاری

این پژوهش برگرفته از رساله ی دکتری با شماره فعالیت ۷۸۸۲۳ دانشگاه پیام نور می باشد. بدین وسیله از استاد راهنما، مشاور و اساتید دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه پیام نور که در فرآیند انجام مصاحبه‌ها همکاری نموده‌اند، سپاسگزاریم. همچنین از کارکنانی که در اجرای این پژوهش شرکت کردند تشکر می کنیم.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.



References

- Anazodo, R., Ezenwegbu, N.C., Chukwurah, D.C.J. (2020). Employee Engagement, Organizational Intimacy and Talent Management: A Common Buzz Phrase in the Human Resource Development. *International Journal of Innovative Research & Development*, 9 (12), 57-60. doi: **10.24940/ijird/2020/v9/i12/DEC20003**
- Ardalan, M.R., Ghanbari, S., Karimi, A. (2016). Study Effect of Organizational Characteristics on Coherent Organizational Identity in Order to Organizational Capacity Development of Universities in Hamedan. *Applied Sociology Quarterly*, 27(2), 157-174. [In Persian]. doi: **10.22108/JAS.2016.20497**
- Beetles, A.C., and Harris, L.C. (2010). The role of intimacy in service relationships: an exploration. *Journal of Services Marketing*, 24(5), 347-358. doi: **10.1108/08876041011060459**
- Beykzad, J. (2023). Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm, emphasizing the mediating role of organizational intimacy. *Education management and perspective quarterly*, 4(4), 22-42. [In Persian]. doi: **10.22034/jmep.2023.380739.1151**
- Chakrabarti, S. (2018). Does telecommuting promote sustainable travel and physical activity? *Journal of Transport & Health*, 9, 19-33. doi: **10.1016/j.jth.2018.03.008**
- Gajendran, R.S., Harrison, D.A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: MetaAnalysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1524-1541. doi: **0.1037/0021-9010.92.6.1524**
- Haghigi Kafash, M., Almasi Fard, M.R., Bammad Sufi, J. (2014). A Study of HR Practices Affecting the Perceived Productivity of Teleworkers (Case Study: Ministry of Cooperation, Labour and Social Welfare). *Productivity Management*, 8(31), 7-35. [In Persian]. doi: **20.1001.1.27169979.1393.8.4.1.3**
- Jabbari, M., Alijanzadeh, M., Vaziri, M.H., Rahimi, S. (2014). Validation of HSE culture assessment tools in a manufacturing company. *Journal of Occupational Health in Iran*, 11(4), 99-108. [In Persian]. URL: **http://ioh.iums.ac.ir/article-1-1179-fa.html**

- Jabrimanesh, A., Shiri, A. (2019). Taban M. Understanding the formation of organizational intimacy using the database method. *Management of public organizations*, 7(2), 11-26. [In Persian]. doi: **10.30473/ipom.2019.40971.3225**
- Kark, R. (2012). Workplace Intimacy in Leader-Follower Relationships. In Gretchen M. Spreitzer, and Kim S. Cameron (eds), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, Oxford Library of Psychology, 423-438. doi: **10.1093/oxfordhb/9780199734610. 013.0032**
- Kohn, N.A., Safari, A., Timuri, H. (2017). Destructive factors of friendship in the workplace with an ethnographic approach. *Strategic Management Thought*, 12(2), 264-289. [In Persian]. doi: **20.1001.1.2322522.1396.5.0.9.1**
- Li, B., Xue, C., Chen, Y., Lim, E. and Tan. C-W. (2023). Understanding work experience in epidemic-induced telecommuting: The roles of misfit, reactance, and collaborative technologies. *Journal of Business Research*, 154, 1-16. doi: **10.1016/j.jbusres.2022.113330**
- Liang, J., Miwa, T., Wang, J. and Morikawa, T. (2023). Impact of telecommuting on Japanese Citizen's travel, activities, and residential locations: Experiences and future expectations under COVID-19 pandemic. *Asian Transport Studies*. 9(1), 1-18. doi:**10.1016/j.eastsj.2023.100105**
- Mohaghegh-Muntzari, M., Akbari, M., Ebrahimpour, M. (2021). Designing a model for creating intimacy with customers in insurance services using foundational data theory. *Consumer Behavior Studies*, 8(2), 1-31. [In Persian]. doi: **10.34785/J018.2021.812**
- Mohammad Beygi, A., Mohammad Salehi, N., Gol, M.A. (2015). Validity and reliability of different tools and methods of their measurement in applied research in health. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 13(12), 1153-1170. [In Persian]. doi: **20.1001.1.17353165.1393.13.12.4.7**
- Mukherjee, J. (2021). Interpersonal Intimacy in the corporate sector: Effects on Work Productivity. *JETIR*, 8 (8), 220-228. <https://www.jetir.org/papers/JETIR2108629.pdf>

- Music, J., Charlebois, S., Toole, V. and Large, Ch. (2022). Telecommuting and food E-commerce: Socially sustainable practices during the COVID-19 pandemic in Canada. *Transportation Research Interdisciplinary Perspectives*, 13, 1-7. doi: [10.1016/j.trip.2021.100513](https://doi.org/10.1016/j.trip.2021.100513)
- Park, H. (2008). Public Policy and the Effect to Sib ship Size on Educational Achievement: A Competitive Study of 20 Countries. *Social Science Research*, 37(3), 874-887. doi: [10.1016/j.ssresearch.2008.03.002](https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2008.03.002)
- Peters, G. (1996). *The Policy Capacity of Government*. Canadian Centre for Management Development Publishing. 120 p. **SC94-61-18-1996E.pdf**
- Powell, Ch. (2018). *Phenomenological Study of Exemplary Elementary School Principals Leading Through Conversational Intimacy, Interactivity, Inclusion, and Intentionality*. Doctoral Dissertation, Brandman University, 1-203. digitalcommons.umassglobal.edu
- Putnam, R.D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public life. *The American Prospect*, 13 spring, 36-42. <https://prospect.org/infrastructure/prosperous-community-social-capital-public-life/>
- Pyoria P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules, *Management Research Review*, 34(4), 386-399. doi: [10.1108/01409171111117843](https://doi.org/10.1108/01409171111117843)
- Roulston, K., (2001), Data analysis and ‘theorizing as ideology, *Qualitative Research*, 1(3), 279-302. doi:[10.1177/146879410100100302](https://doi.org/10.1177/146879410100100302)
- Salari, M. and Nastiezaie, N. (2020). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Intimacy with Mediating Role of Organizational Empathy. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 7 (1), 51-60. doi: [10.17220/ijpes.2020.01.005](https://doi.org/10.17220/ijpes.2020.01.005)
- Shariati, M., Mohammadi Moghadam, Y., Bagharian, M.R. (2017). The effect of transformational leadership style on organizational intimacy (case study: political ideological organization Naja). *Islamic Insight and Education Quarterly*, 14(41), 69-87. [In Persian]. http://init.jrl.police.ir/article_18754.html