



The Pattern of Human Resource Self-Examination Antecedents: A Mixed Approach

Mohammad Hakak¹, Saber Taghipour², Meysam Jafari³

Abstract

Background & Purpose: Awareness of oneself is an art of living and being and helps one to develop one's talents and strive to become. The present study aims to identify and prioritize the factors affecting human resource self-examination.

Methodology: This study is based on the purpose, application and in terms of data collection in the field of descriptive survey studies. The research method is sequential (qualitative-quantitative). Extraction of the pattern representing the determinants of self-examination by content analysis method and prioritization of them has been done by triangular fuzzy Delphi method. Qualitative stage data were collected through semi-structured interviews with 16 university professors specializing in human resources, organizational behavior, and psychology. In a small part, 50 managers of government organizations in Khorramabad city were surveyed using a questionnaire.

Findings: Twenty-four main categories were extracted as determinants of self-examination and categorized into individual and organizational factors. Prioritization of these categories also showed that self-confidence, self-confidence, goal setting, individual competence and organizational culture are the most important antecedents.

Conclusion: In order to facilitate the self-examination of employees, human resource managers need to strengthen the required individual and organizational backgrounds with a comprehensive view and in this way pay attention to the priority of the impact of these factors.

Keywords: *Soul Searching; Self Confidence; Self-Esteem; Writing Goals, Individual Ability; Organizational Culture*

Citation: Hakak, Mohammad; Taghipour, Saber; Jafari, Meysam (2020). The Pattern of Human Resource Self-Examination Antecedents: A Mixed Approach. *Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 51-74.

-
1. Associate Professor, Department of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran
 2. Ph.D. Student in Human Resources Management, Department of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran
 3. Ph.D. Student in Human Resources Management, Department of Economics and Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Article Type: Research-based

DOI: 10.22034/jhrs.2020.236462.1440

Received: 23/06/2020

Accepted: 03/08/2020

Corresponding Author: Saber Taghipour

E-mail: sabertaghipour87@gmail.com



دانشکده مدیریت

فصلنامه مطالعات منابع انسانی

شاپای انتشار: ۹۱/۳۹۱۷۶

دوره ۱۰، شماره ۲

تابستان ۹۹

صص ۵۱-۷۴

الگوی پیشایندهای خودکاوای منابع انسانی: رویکرد آمیخته

محمد حکاک^۱، صابر تقی پور^۲، میثم جعفری^۳

چکیده

زمینه و هدف: برخورداری از آگاهی نسبت به خود نوعی هنر زندگی و بودن است و فرد را در شکوفاسازی استعدادهای خود و تلاش برای شدن یاری می‌رساند. پژوهش حاضر بر آن است تا عوامل مؤثر بر خودکاوای منابع انسانی را شناسایی و اولویت‌بندی کند.

روش‌شناسی: این مطالعه بر اساس هدف، کاربردی و از منظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. روش پژوهش آمیخته متوالی (کیفی-کمی) است. استخراج الگوی نمایانگر عوامل تعیین‌کننده خودکاوای به روش تحلیل مضمون و اولویت‌بندی این آن‌ها نیز با روش دلفی فازی مثلی انجام شده است. داده‌های مرحله کیفی با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۱۶ نفر از اساتید دانشگاهی متخصص در حوزه منابع انسانی، رفتار سازمانی و روانشناسی گردآوری شده است. در بخش کمی با استفاده از پرسشنامه از ۵۰ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد نظرسنجی شده است.

یافته‌ها: ۲۴ مقوله اصلی به عنوان عوامل تعیین‌کننده خودکاوای استخراج و در قالب عوامل فردی و سازمانی دسته‌بندی شدند. اولویت‌بندی این مقوله‌ها نیز نشان داد اعتمادبه‌نفس، خودباوری، هدف‌نگاری، توانمندی فردی و فرهنگ سازمانی مهم‌ترین پیشایندها به شمار می‌روند.

نتیجه‌گیری: مدیران منابع انسانی برای تسهیل خودکاوای کارکنان لازم است با نگاهی فراگیر پیشایندهای فردی و سازمانی مورد نیاز آن را تقویت کنند و در این راه بر اولویت اثرگذاری این عوامل توجه داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: خودکاوای، اعتمادبه‌نفس، خودباوری، هدف‌نگاری، توانمندی فردی، فرهنگ سازمانی

استناد: حکاک، محمد؛ تقی پور، صابر؛ جعفری، میثم (۱۳۹۹). الگوی پیشایندهای خودکاوای منابع انسانی: رویکرد آمیخته. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰ (۲)، ۵۱-۷۴.

۱. دانشیار، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲. دانشجوی دکترا، مدیریت منابع انسانی، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۳. دانشجوی دکترا، مدیریت منابع انسانی، گروه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/jhrs.2020.236462.1440

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۴/۰۳

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۵/۱۳

نویسنده مسئول مقاله: صابر تقی پور

E-mail: sabertaghipour87@gmail.com

مقدمه

جهان در حال تغییر و پیچیده‌ای که انسان در آن زندگی می‌کند تنها به نیازهای مادی محدود نیست، بلکه نیازهای دیگری را نیز شامل می‌شود (یانگ^۱، ۲۰۱۴: ۲۱۵). سازمان‌هایی که با دامنه‌ای گسترده از منابع انسانی سروکار دارند و همه اهداف و رسالت خود را با بهره گرفتن از منابع انسانی به سرانجام می‌رسانند باید توجه به بعد ذهنی و روانی کارکنان را نیز در دستور کار خود قرار دهند (آریفین^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۵). برای بهره گرفتن از حداکثر توانایی‌های کارکنان و درک مشکلات شخصی آنان پرداختن به مباحثی مانند روان‌کاوی بیش از هر زمان دیگری ضروری است. با گسترش سازمان‌ها و گسترده شدن نیازها و انتظارات کارکنان توجه به مسائل مربوط به روانشناسی سازمانی اهمیت بیشتری پیدا کرده است (آرون^۳، ۲۰۱۲: ۵۱۲). انسان‌ها در زندگی روزمره خود با سه گونه از چالش‌های متنوع رویاروی هستند: گونه نخست آن‌ها مسائل مربوط به موضوع «خود» است، انتقادات و سرزنش‌های درونی که نسبت به خود جاری می‌سازیم از این دست مسائل هستند. گونه دوم مسائل در مورد ارتباط با دیگران است، افراد متنوعی که در شخصیت‌های گوناگون هم‌جهت یا در جهت عکس در طول زندگی خود نقش‌هایی را ایفا کرده و روابط شخصی و اجتماعی را رقم می‌زنند. سرانجام دسته سوم مسائل که در مورد مسائل جهان است. وجه مشترک همه این سه نوع مسائل پدیده‌ای به نام «من» است که به عنوان احساساتی که تولید می‌کنند، تعبیر می‌شود (فونارجی^۴، ۲۰۰۲: ۲۶۵). رفتار یعنی اقدام یا دخالت انسانی با استفاده از تفکر (و در درجات تکامل یافته‌تر با استفاده از خردمندی انسانی) نوعی حالاتی معنی‌دار و شعور هستند که حتی می‌تواند سکوت، سکون و پرهیز باشد؛ بنابراین به سادگی می‌توان تفاوت رفتار انسانی را از واکنش‌های غریزی تمیز داد (اولوس و گابریل^۵، ۲۰۱۸: ۲۳۰). علم روان‌کاوی می‌تواند واکنش‌های غریزی را تشخیص دهد و با پیشنهادها و فرهنگ‌سازی شده به جایگزین کردن رفتار شایسته و مدبرانه انسانی اقدام کند. ولی مسئله این است که کمک روان‌کاوی که امری حرفه‌ای و تخصصی است نمی‌تواند شامل همه کسانی شود که به آن نیاز دارند. به این دلیل است که خودکاوی^۶ به عنوان نوعی جایگزین

1. Yang

2. Arifin

3. Aron

4. Fonagy

5. Ullus & Gabriel

6. Soul Searching

مفید به شمار می‌رود (زینل‌دین^۱، ۲۰۱۷: ۲۰). خودکاوی شاخه‌ای از علم روان‌کاوی است که برای شناخت و بهبود مدل تفکر و در نهایت بلوغ فکری و رفتاری به کار می‌رود (آنتریک^۲ و همکاران، ۲۰۱۹: ۸۳۰). خودکاوی جستن خویش است. شناختن خویشتن همواره از مسائل مهم بوده و کوشش برای پیشرفت خودکاوی می‌تواند در درجه اول برای فردی که مشغول خودکاوی است، مفید باشد (یو^۳، ۲۰۱۶: ۹۰). خودکاوی به کشف و رشد استعدادهای درونی که تاکنون به آن‌ها پرداخته نشده است کمک شایانی می‌کند. مهم‌تر از این حرکت در جهت رشد و تکامل این استعدادها است که می‌تواند شخصیتی قوی و سازگار بسازد. شخصیتی که عوامل بیرونی به سادگی نتوانند بر آن اثر منفی بگذارند و آن را مجبور به پیروی از عوامل بیرونی کنند. عواملی که به طور معمول نوعی زیست و هستی اجباری و بی‌اختیار به انسان تحمیل می‌کنند (ژی^۴، ۲۰۱۸: ۱۸۰). خودشناسی و خودکاوی برای هر شخصی ممکن است و این امکان برای همه انسان‌ها وجود نداشته است که در محیط خانوادگی یا کاری امن رشد کرده باشند و برای همین اگر افراد اقدام به خودکاوی و خودشناسی کنند بهتر از هر کسی می‌توانند شخصیت‌هایی که در درون آن‌ها شکل گرفته را بشناسند (کارول^۵، ۱۹۹۸: ۷۰۰). هسته مرکزی مرکزی ناراحتی‌های روانی، گرایش‌های نوروتیک است. این گرایش‌ها نیروهای ناخودآگاه و نهفته در اعماق شخصیت شخص هستند و شخص بی‌آنکه خود بداند زیر سلطه آن‌ها است. البته گرایش‌های نوروتیک به خودی خود در کسی به وجود نمی‌آیند و خاستگاه آن‌ها محیط خانوادگی یا اجتماعی نابه‌سامان است. شخص در محیط نابه‌سامان ممکن است تحت فشار زیاد قرار گیرد، ناراحتی بیند، شکست بخورد. در این صورت در تکاپویی ناسرانجام برای گریز از این ناراحتی‌ها و نابسامانی‌ها ممکن است ناخودآگاهانه به راهی غلط و فلسفه‌ای نادرست روی آورد. این توسل ناخودآگاهانه را گرایش نوروتیک نامیده‌اند (ژسنیاک^۶ و همکاران، ۲۰۱۹: ۸۶). شخص با پناه‌بردن به گرایش‌های نوروتیک، آگاهی‌های خود را از نابسامانی‌های محیط سرکوب می‌کند، اما این گریز نه تنها چاره‌ای درست نیست، بلکه در عمق شخصیت فرد

1. Zineldin
 2. Antric
 3. Yoo
 4. Xie
 5. Carroll
 6. Szczesniak

ناراحتی‌ها و تعارض‌های تازه‌تری پدید می‌آورد (گانت^۱، ۲۰۱۴: ۲۲). کارکنان سازمان‌ها روزانه کارهای مختلفی را در قالب شرح شغل خود انجام می‌دهند و انواع مختلفی از ارتباطات و تعاملات در انجام این کارها دخیل هستند. کارکنانی که ویژگی‌های شخصیتی خود را به خوبی می‌دانند در برقراری ارتباط و تعامل در محیط کاری موفق هستند. از دیگر سوی، کاوش در خود می‌تواند به بسیاری از چالش‌های فردی و سازمانی را که شخص درگیر آن‌ها است، پاسخ دهد.

امروزه سازمان‌ها به کارکنانی با انگیزه و روحیه کاری تیمی نیاز دارند. برای تحقق این امر باید سازمان شرایطی را فراهم آورد که کارکنان به دور از استرس و تضادهای ویرانگر به دنبال کاوش در توانایی‌های خود باشند (آل‌وین^۲، ۲۰۱۷). خودکاوی و خودشناسی یعنی روشن کردن چراغ آگاهی نسبت به خود که بتوان مسیر زندگی را درست‌تر دنبال کرد. مسیر شغلی نیز در این مسیر زندگی قرار دارد. اگر کارکنان شناخت دقیقی از علایق و خواسته‌های خود داشته باشند، مسیری را انتخاب خواهند کرد که پاسخگوی نیازها و ارضاکنده خواسته‌هایشان باشد (سیرجی^۳، ۲۰۱۲: ۲۹۸).

بررسی‌های صورت‌گرفته در پیشینه موجود در این حوزه نشان می‌دهد که شکاف نظری عمیقی در زمینه مسئله خودکاوی منابع انسانی وجود دارد که راهکار کاهش آن انجام پژوهش‌های کاربردی در این حوزه است. همچنین سطح پایین خودکاوی کارکنان در سازمان‌های دولتی مهم‌ترین دلیل انجام مطالعه حاضر بوده است. مرور پیشینه مطالعات نشان می‌دهد با توجه سطح خودکاوی منابع انسانی در سازمان‌های غیردولتی فعال در عرصه تولید به مراتب بالاتر از سازمان‌های دولتی است. علت این امر را می‌توان به شناخت ناکافی و صحیح از سرمایه‌های اصلی در سازمان‌های دولتی نسبت به شناخت خود نسبت داد. منابع انسانی در سازمان‌های بخش دولتی لازم است این درک را در خود ایجاد کند که به عنوان منبعی اثرگذار در خدمت سازمان باشند و بهترین و باکیفیت‌ترین خدمات را به ارباب رجوع ارائه کنند. بر این اساس با توجه به سطح پایین چنین وضعیتی در سازمان‌های دولتی، نیاز است تا ابتدا درک درستی از خصوصیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان ایجاد شود و سپس با توسعه آن به یک فرهنگ تبدیل شود.

1. Gant
2. Alvin
3. Sirgy

چندین پژوهش در خصوص اهمیت خودکاوی در کارکنان سازمان‌ها انجام شده است که نشان از اهمیت فراوان شناخت خود و اثرات آن در زندگی کاری دارد. زندگی کاری که به صورت مستقیم تحت تأثیر احساس رضایت و ارضای نیازهای فرد است. از دیگر سوی، بی‌توجهی به این امر و ناآگاهی از احساسات درونی مرتبط با سازمان و همچنین شغل می‌تواند در بهره‌وری فردی و دستیابی به اهداف سازمانی تأثیر معکوسی بگذارد. شناسایی عوامل مؤثر در خودکاوی کارکنان می‌تواند گامی مهم در جهت پیاده‌سازی فرآیند خودکاوی باشد. فرآیندی که می‌تواند سازمان و فرد را در مسیر درستی قرار داده و موجبات خودکارآمدی کارکنان را فراهم آورد که علت اصلی انجام این مطالعه بوده است. نتایج این مطالعه می‌تواند با نشان دادن راهبردهای اصلی ارتقای سطح خودکاوی منابع انسانی، مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های دولتی را برای تدوین راه‌کارهای ارتقای سطح شناخت و خودیابی منابع انسانی یاری رساند و موجب شود با برنامه‌ریزی‌های عملیاتی صحیح، شناخت کارکنان از ویژگی‌های درونی، ارزش‌ها و استعدادهاى نهفته آنها تکامل یابد تا در نهایت در مسیر ارتقای صفات و استعدادهاى درونی کارکنان گام‌های مهمی برداشته شود. امید است انجام این مطالعه بتواند با شناسایی و اولویت‌بندی پیشران‌های خودکاوی کارکنان به چنین مقاصدی دست یابد.

بنابراین تحقیق حاضر درصدد پاسخگویی به این پرسش اصلی است که عوامل مؤثر بر خودکاوی کارکنان کدام‌اند؟ الگوی نمایانگر این پیشایندها چگونه است؟ کدام یک از این عوامل نقش بیشتری در پیمودن فرآیند خودکاوی دارد؟

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

پایه علم روان‌کاوی مبنی بر ریشه‌یابی واکنش‌های غریزی و ناهنجاری‌های رفتاری است که در لایه‌های مخفی ناخودآگاه انسان قرار دارد. علم روان‌کاوی به زبان ساده یعنی کنکاش در ناخودآگاه انسان و یافتن دلایل شرطی‌شدگی‌ها و همچنین کشف انگیزه‌های اصلی انسان به عنوان نیروی محرکه در زندگی که این انگیزه‌ها به طور معمول ماهیتی غریزی داشته و به بروز ناهنجاری رفتاری و البته واکنش‌های ناخودآگاه غریزی منجر خواهد شد (اسکالر^۱ و همکاران،

۲۰۱۷: ۶۸). بسیاری از انسان‌ها موضوع رفتار انسانی را با واکنش غریزی اشتباه می‌گیرند و همین موضوع سبب بسیاری از مشکلات در زندگی فردی و اجتماعی آن‌ها شده است. روان‌کاوی موضوعی بسیار حیرت‌انگیز و البته شیوه‌ای علمی برای درمان بسیاری از بیماری‌های روانی و همچنین اصلاح رفتاری انسان‌های معمولی است (اسکالویک و اسکالویک^۱، ۲۰۱۱: ۱۰۳۰). خودکاوی شاخه‌ای از علم روان‌کاوی است که برای شناخت و بهبود مدل تفکر و در نهایت بلوغ فکری و رفتاری به کار می‌رود. خودکاوی و خودشناسی یعنی روشن کردن چراغ آگاهی نسبت به خود که بتوان مسیر زندگی را درست‌تر دنبال کرد. خودکاوی به عنوان شیوه‌ای برای شکوفایی استعدادها و نرفته انسان و به عنوان شیوه‌ی رهایی انسان از قید و بندهای ذهنی - روانیکاربرد دارد و رویکردی برای دستیابی به «هنر زندگی» و «هنر بودن» به شمار می‌رود (سیرجی^۲، ۲۰۱۲: ۳۱۲). انسان تنها در خلال شناخت از شخصیت واقعی خویش می‌تواند تأثیرات مفید و غیرمفید زندگی خود را از یکدیگر تمیز دهد و بدین‌سان تلاشی برای «شدن» را آغاز دارد. انسان امروزی به دلیل قرار گرفتن در محاصره‌ی انواع شرطی‌شدگی‌ها باید به خودکاوی بپردازد تا بتواند با جایگزین کردن رفتار به جای واکنش به آرامش دست یابد و انتخاب‌هایی صحیح داشته باشد (گروی^۳، ۲۰۱۶: ۸۹). مسئله مهم در خودکاوی غلبه بر مقاومت‌های درونی است. روش مناسب برای این خودکاوی عبارت است از تداعی آزاد و نوشتن آنچه به ذهن می‌رسد و یا احساس می‌شود. هم باید به نکات و افکار و هم به احساسی که آن‌ها را برانگیخته است توجه شود و ارتباط دادن مطالب تازه‌ای که درک می‌شود با مطالبی که در گذشته درک شده‌اند می‌تواند بسیار کارساز باشد. خودکاوی می‌تواند به نقطه آغاز شرطی‌شدگی‌ها و تحریکات غریزی و ضربات ناشی از بازخورد بروز غرایز و محدودیت‌های تعریف‌شده بازگشت داشته باشد و می‌تواند با دستیابی به این نقاط آغازین، انگیزه‌های اصلی انسان‌ها را در رویارویی با انتخاب‌های زندگی روشن سازد. همچنین می‌تواند دلایل بسیاری از غرایز غیرقابل توجیه و در ظاهر بی‌دلیل را پیدا کرده و به این ترتیب گزینه‌هایی برای درمان یا بهبود رفتار آدمی در دسترس قرار دهد. این نقاط ابتدایی به طور معمول عبارتند از: ریشه‌یابی شرطی‌شدگی‌های کودکی، ریشه‌یابی قراردادهای بزرگ‌سالی، کشف انگیزه‌های غریزی، کشف چگونگی شکل‌گیری، ناهنجاری‌های رفتاری، کشف دلیل ترس‌های

1. Skaalvik & Skaalvik

2. Sirgy

3. Grevi

درونی، کشف دلیل حسادت‌های غیرقابل کنترل، کشف نفرت‌های بدون توجیه، کشف دلیل کینه توزی و ... است. خودکاوی و خودشناسی به فرد کمک می‌کند که میزان آسیب‌پذیری مشخص شود (سیرجی^۱، ۲۰۱۲: ۳۳۲؛ کو^۲، ۲۰۱۷). به‌وسیلهٔ تکنیک خودکاوی می‌توان به کشف استعداد‌های ذهنی، قلبی و فیزیکی افراد پرداخت. این علایق ممکن است در اثر مرور زمان، در لایه‌های زیرین قرار گرفته و به دست فراموشی سپرده شود. روان‌کاوی این امکان را به شخص می‌دهد که با پیدا کردن این استعدادها به پرورش آن بپردازد و آرامش حاصل از آن را در زندگی فردی و اجتماعی خویش تجربه کند (ایساک^۳، ۱۹۹۷: ۱۲۸). بسیاری از انگیزه‌های انسان در غرایز تحت فشار ریشه دارد، مانند ترس نهفته درونی که منجر به پرخاشگری بی‌دلیل یا امثال آن خواهد شد. خودکم‌بینی نیز نمونهٔ دیگری است که اغلب به سوء استفاده دیگران از شخص منجر خواهد شد. غرور منحرف‌شده نیز فرد را وادار می‌کند تا پیوسته ب خود را به دیگران اثبات کند (اسکالر^۴ و همکاران، ۲۰۱۷: ۷۳).

تکنیک خودکاوی همچنین می‌تواند واکنش‌های غریزی افراد را کشف کند و بدین ترتیب با انجام نوعی اصلاح رفتاری به حل این موضوع کمک کند. به طور مثال وجود نوعی حسادت مدام می‌تواند تمرکز بر اهداف را از بین ببرد و حواس شخص را متوجه به تقویت غریزهٔ حسادت متمرکز کند، این تثویت می‌تواند شامل کینه‌توزی و یا نفرت بی‌دلیل از افراد و بدخواهی باشد (استارلینگ^۵، ۲۰۱۷: ۲۶۹). تکنیک خودکاوی یا خود روان‌کاوی سهمی غیرقابل انکار در بلوغ فکری و رفتاری انسان دارد. همچنین می‌تواند به شناخت هر چه بیشتر او کمک کند و افق دید او را در مورد موجودیت خویش گسترش دهد (کارول^۶، ۱۹۹۸: ۷۲۵). در تکنیک روان‌کاوی باید به موضوعاتی زیر پرداخته شود: بررسی عادات فردی و دلایل به وجود آمدن این عادات، بررسی خواب‌های تکرارشونده در رؤیاهای شبانه شخص، بررسی سرکوب‌های غریزی و نقش آن‌ها در انگیزه‌های واقعی افراد، بررسی وسواس‌های فکری یا رفتاری افراد، بررسی مغایرت‌های ظاهر و باطن افراد، بررسی غرایز منفی انگیزشی مانند حسد، نفرت، خشم، غرور، عشق و ...

1. Sirgy
2. Koo
3. Isaacs
4. Schaller
5. Starling
6. Carroll

پس از بررسی و ریشه‌یابی همه موارد پیش‌گفته و همچنین موارد بسیاری که می‌تواند در زندگی هر شخصی وجود داشته و باعث رنج او شود، باید به ارائه راه‌حل‌هایی صحیح و خردمندانه برای فرهنگ‌سازی و بهبود فکری و رفتاری، با انگیزه‌ای انسانی و شایسته پرداخت. سپس می‌توان این راه‌حل‌ها را به شیوه‌ای صحیح در برنامه روزانه قرار داد تا به عنوان جایگزینی مناسب بتوان حرکتی صحیح را در سلامت جسم و روان در پیش گرفت (یو، ۲۰۱۶: ۹۲).

پیشینه تجربی

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرند نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام شده در این حوزه مورد بررسی قرار گیرند و نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه بررسی شوند تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌شود تا برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین این مطالعات به شرح جدول ۱ ارائه شود.

بررسی پیشینه مطالعات در حوزه پژوهش نشان داد حجم مطالعات در ارتباط با مسئله خودکاوی در منابع انسانی بسیار محدود بوده است. به گونه‌ای که تاکنون مطالعه‌ای با این عنوان در داخل کشور یافت نشد و بیشتر در حوزه مطالعات روان‌سنجی و روانشناسی و آن هم در حوزه‌های غیرسازمانی به کار گرفته شده است. افزون بر این، هر یک از مطالعات انجام شده با تمرکز بر یک جنبه از خودکاوی به بررسی و ارزیابی این مفهوم پرداخته‌اند. برخی به ویژگی‌های شخصیتی و برخی دیگر نیز به مسائل روانی و حالات عاطفی مرتبط با آن پرداخته‌اند. در حالی که خودکاوی تنها از طریق صفات فردی و درون‌فردی شکوفا نمی‌شود، بلکه برخی از متغیرها و شاخص‌های ساختاری سازمان نیز در شکل‌گیری و پرورش آن نقشی به‌سزا دارند. این موضوعی است که در مطالعات گذشته چندان مورد توجه قرار نگرفته است. عمده تفاوت و نوآوری این مطالعه در بررسی جامعی است که در این خصوص است. این مطالعه برخلاف پژوهش‌های پیشین در پی شناسایی عواملی از جنبه‌های گوناگون است که می‌تواند موجبات خودکاوی کارکنان را به همراه داشته باشد. همچنین تاکنون رتبه‌بندی مشخصی از عواملی که در ایجاد و توسعه خودکاوی نقش دارند یافته نشده است. این مطالعه علاوه بر شناسایی جامعی از پیشران‌های مؤثر بر خودکاوی کارکنان، در تلاش است تا رتبه‌بندی مطلوبی از آن ارائه کند. در نتیجه این مطالعه در پی کاهش اختلاف‌نظرهای موجود در خصوص پیشران‌های خودکاوی کارکنان است تا دیدگاهی جامع در این ارتباط ارائه کند. همچنین اولویت‌بندی این پیشران‌ها می‌تواند ایده‌های کاربردی را برای انجام مطالعات آتی فراهم آورد.

جدول ۱. مرور پیشینه پژوهش

محقق	موضوع	یافته‌ها
آنتریک و همکاران (۲۰۱۹)	خودکاوی: روابط عمومی، شهرت و بازاریابی اجتماعی در عصری میان رشته‌ای	چنان چه فرد با غلبه بر مقاومت درونی به نوشتن آزادانه و بدون ترس افکار و اهداف خود بپردازد می‌تواند شناخت عمیق و واضحی پیدا کرده و جایگاه مناسبی در کسب و کارهای اجتماعی به دست آورد.
اولوس و همکاران (۲۰۱۶)	تضادهای اجتماعی ساختارگرایی و روان‌کاوی در مطالعه احساسات محل کار در هند	اشاره به اهمیت شناخت رفتار کارکنان دارد و بیان می‌دارد رفتار کارکنان ناشی از نگرش درونی آن‌ها است و شناخت این نگرش‌ها می‌تواند به پیش بینی رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف کمک کند.
زینلدین (۲۰۱۷)	واکاوی رؤیایها به عنوان عامل مهمی در تجزیه تحلیل شخصیت	عوامل مؤثر بر سلامت روانی کارکنان در محیط کار می‌تواند تأثیرات فراوانی در انگیزش و اهداف آینده آنان داشته باشد.
ویکتوریکو (۲۰۱۶)	خودکاوی، تبدیل سازمان‌ها از داخل به خارج	کارکنان بتوانند موجبات تغییر خود و سازمان را فراهم آورند. علاوه بر این در فرآیند دگرگونی سازمان‌ها کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌کنند.
استارلینگ (۲۰۱۶)	خودکاوی درمانی	بررسی مغایرت‌های ظاهر و باطن افراد می‌تواند در روند جستجوی خویشتن مفید واقع شده و زمینه تحول درونی فرد را فراهم آورد. از سوی دیگر فرد با روبه رو شدن با واقعیات درونی می‌تواند با چالش‌های خود به خوبی کنار آید.
آرون (۲۰۱۲)	روان‌کاوی در محیط کار: مقدمه، گفت و گوهای روان‌کاوی	در سازمان‌های امروزی پرداختن به مباحث روانی و ذهنی کارکنان می‌تواند سازمان را در شناخت بهینه توانایی‌ها و اهداف کارکنان یاری کند. در این صورت برای هر شخصیتی بخش مناسبی در سازمان در نظر گرفته می‌شود.

روش‌شناسی پژوهش

همان‌گونه که اشاره شد هدف اصلی این مطالعه شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خودکاوای کارکنان بوده است. رویکرد بررسی حاضر آمیخته متوالی (کیفی و کمی) است. در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون برای کدگذاری و استخراج پیشران‌های خودکاوای و در بخش کمی از روش فازی مثلثی برای رتبه‌بندی پیشران‌های شناسایی شده استفاده می‌شود.

بخش کیفی

مطالعه حاضر در زمره پژوهش‌های تفسیرگرایانه قرار دارد، زیرا هدف اصلی آن شناسایی پیشران‌های خودکاوای کارکنان با فرایند کدگذاری استقرایی داده‌های حاصل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است.

جامعه آماری این مطالعه در بخش کیفی را استادان دانشگاه با زمینه‌های تخصصی منابع انسانی، علوم رفتاری و روانشناسی تشکیل داده‌اند. در راستای امکان‌پذیری انجام مطالعه با استفاده از روش هدفمند اقدام به نمونه‌گیری شد. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری انجام شد و پس از انجام مصاحبه با نفرات چهاردهم و پانزدهم دیگر عامل جدیدی شناسایی نشد و فرایند مصاحبه با نفر شانزدهم به پایان رسید.

روایی مصاحبه با استفاده از روش کیوسرت بر اساس نظرات ۵ نفر از خبرگان آگاه به موضوع پژوهش و پایایی آن با بهره‌گیری از شاخص کاپای کوهن بررسی شده است. پس از تحلیل داده‌های مصاحبه، همه مقولات شناسایی شده مورد تأیید خبرگان قرار گرفته و مقدار کل شاخص کاپای کوهن برابر با ۰/۶۹ حاصل شده که نشان از مطلوبیت روایی و پایایی ابزار کیفی این مطالعه دارد. میزان شاخص کاپای کوهن برای هر یک از پیشران‌های شناسایی شده به شرح جدول ۲ است.

تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار اتلس. تی‌آی انجام شده که در نهایت به شناسایی ۲۴ مفهوم به عنوان عوامل مؤثر بر خودکاوای کارکنان انجامید. این مفاهیم در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲. شاخص کاپای کوهن

شاخص کاپای کوهن	پیشران	شاخص کاپای کوهن	پیشران	شاخص کاپای کوهن	پیشران
۰/۷۴	ارزش سازمانی دوری از خودسانسوری	۰/۴۹	شهامت	۰/۵۵	ذهن خلاق
۰/۷۱	بینش بهینه	۰/۵۹	شناخت استعدادهای ذاتی	۰/۴۹	دوری از گرایش‌های نوروتیک
۰/۷۶	تمرکز ذهنی و عصبی	۰/۶۷	نگرش نسبت به سازمان	۰/۶۱	رویه سازمانی تدوین اهداف
۰/۶۹	فرهنگ سازمان	۰/۶۲	صداقت با خود	۰/۶۲	رؤیابرداری
۰/۷۷	چابکی سازمانی	۰/۵۴	جلوگیری از محیط نابسامان	۰/۶۰	حمایت سازمان در جهت خودباوری
۰/۷۹	راهبردهای توانمندی فردی	۰/۵۱	شناخت ناخودآگاه خود	۰/۴۸	دوری از افکار منفی
۰/۸۱	بازنگری مدیران در سبک انجام کارها	۰/۷۲	ضربه‌های تروماتیکی	۰/۵۵	واکاوی رؤیایها
۰/۷۳	بلوغ عملیاتی	۰/۶۶	درون‌نگری	۰/۵۶	اعتماد به نفس

بخش کمی

پس از کدگذاری داده‌ها و شناسایی پیشران‌های خودکاوی کارکنان، در پی برآورده‌سازی هدف دوم پژوهش یعنی اولویت‌بندی این پیشران‌ها گام برداشته شد. در بخش کمی، مطالعه حاضر در حوزه مطالعات توصیفی از نوع پیمایشی قرار دارد. همچنین این مطالعه بر اساس هدف کاربردی بوده، چرا که نتایج حاصل شده می‌تواند در ارتباط با تدوین استراتژی‌های منابع انسانی مورداستفاده سیاست‌گذاران دولتی قرار گیرد.

جامعه آماری این مطالعه در بخش کمی را خبرگان شامل مدیران ارشد و میانی ادارات دولتی شهر خرم‌آباد تشکیل دادند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدمند تعداد ۵۰ نفر از این جامعه به عنوان نمونه پژوهش تعیین شوند. بدین منظور همه عوامل شناسایی شده با استفاده از پرسشنامه طراحی شده بر اساس روش فازی مثلثی با تکیه بر طیف ۵ گزینه‌ای در اختیار نمونه تعیین شده قرار گرفت.

روایی پرسشنامه پژوهش با استفاده از نسبت اعتبار محتوا و پایایی آن بر اساس میزان ناسازگاری ارزیابی شد. اعتبار محتوای پرسشنامه این مطالعه با بهره‌گیری از نظرات تخصصی ۱۰ نفر از افراد مطلع به موضوع پژوهش بررسی شده که نتایج آن به شرح جدول ۳ است. همچنین میزان ناسازگاری موردبررسی ۰/۰۳۱ حاصل شده که نشان از تأیید پایایی پرسشنامه پژوهش دارد.

جدول ۳. نسبت روایی محتوا

نسبت روایی محتوا	پیشران	نسبت روایی محتوا	پیشران	نسبت روایی محتوا	پیشران
۰/۷۰	ارزش‌سازمانی دوری از خودسانسوری	۰/۷۹	شهامت	۰/۶۸	ذهن خلاق
۰/۷۴	بینش بهینه	۰/۶۹	شناخت استعدادهای ذاتی	۰/۶۹	دوری از گرایش‌های نوروتیک
۰/۷۱	تمرکز ذهنی و عصبی	۰/۸۷	نگرش نسبت به سازمان	۰/۷۱	رویه سازمانی تدوین اهداف
۰/۷۳	فرهنگ سازمان	۰/۷۲	صداقت با خود	۰/۷۲	رؤیای‌پردازی
۰/۷۶	چابکی سازمانی	۰/۶۸	جلوگیری از محیط نابسامان	۰/۷۰	حمایت سازمان در جهت خودباوری
۰/۷۴	راهبردهای توانمندی فردی	۰/۵۷	شناخت ناخودآگاه خود	۰/۶۷	دوری از افکار منفی
۰/۸۸	بازنگری مدیران در سبک انجام کارها	۰/۷۹	ضربه‌های تروماتیکی	۰/۷۵	واکاوی رؤیایها
۰/۹۰	بلوغ عملیاتی	۰/۸۳	درون‌نگری	۰/۸۶	اعتماد به نفس

یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی

همان‌گونه در که در بخش پیشین بیان شد، حجم نمونه انتخابی در بخش کیفی و کمی مطالعه به ترتیب ۱۶ و ۵۰ نفر بوده است. یافته‌های جمعیت‌شناختی در بخش کیفی نشان می‌دهد ۱۰ نفر از مصاحبه‌شوندگان مرد و ۶ نفر مابقی زن بوده‌اند. همچنین ۹ نفر دانشیار، ۲ نفر استاد و ۳ نفر هم‌استادیار دانشگاه بوده که در این بین، ۸ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴ نفر دارای سابقه کاری بیش از ۱۵ سال و ۴ نفر هم‌دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال بوده‌اند. شرح شاخص‌های جمعیت‌شناختی در بخش کمی نشان داده است که ۳۶ نفر از نمونه تعیین‌شده مرد و ۱۴ نفر زن هستند. همچنین از بین ۵۰ نفر مورد بررسی، ۲۸ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۰ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۱۲ نفر دارای مدرک دکتری بوده‌اند.

یافته‌های بخش کیفی

در این بخش یافته‌های حاصل از کدگذاری داده‌ها با روش تحلیل مضمون ارائه می‌شود. طی رویه انجام‌گرفته در مصاحبه و پس از جمع‌آوری منظم داده‌ها، مصاحبه‌های انجام‌گرفته پیاده، دسته‌بندی و سازماندهی شد. در مرحله پیاده‌سازی، مضامین مصاحبه‌ها توسط یادداشت‌برداری‌های انجام‌شده در خلال جلسات مصاحبه تکمیل شد. پس از مهیا کردن محتوای مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون، داده‌ها بر اساس اهداف پژوهش مقوله‌بندی و مورد تفسیر قرار گرفت. در این مرحله با بررسی دقیق مصاحبه‌های پیاده شده در ابتدا برای هر یک از متون، همه افکار مستقل مفاهیم و نکات کلیدی به‌عنوان مضمون‌های پایه شناسایی شد. بر این اساس، ابتدا از متون مصاحبه‌های انجام‌گرفته مضامین پایه استخراج شده و سپس مضامین سازمان‌دهنده بر اساس مضامین پایه استخراج و نام‌گذاری شدند. نمونه‌ای از فرایند تحلیل داده‌های مصاحبه به شرح جدول ۴ ارائه می‌شود.

در ادامه، مضامین پایه‌ای بر اساس سطوح اثرگذاری خود بر خودکاوی کارکنان طبقه‌بندی شدند. نتایج حاصل از کدگذاری داده‌های مصاحبه در مجموع به ایجاد ۲۴ مضمون پایه و ۲ مضمون سازمان‌دهنده منتهی شد. نتیجه حاصل از کدگذاری داده‌ها بر اساس مضامین پایه و سازمان‌دهنده به شرح جدول ۵ ارائه می‌شود.

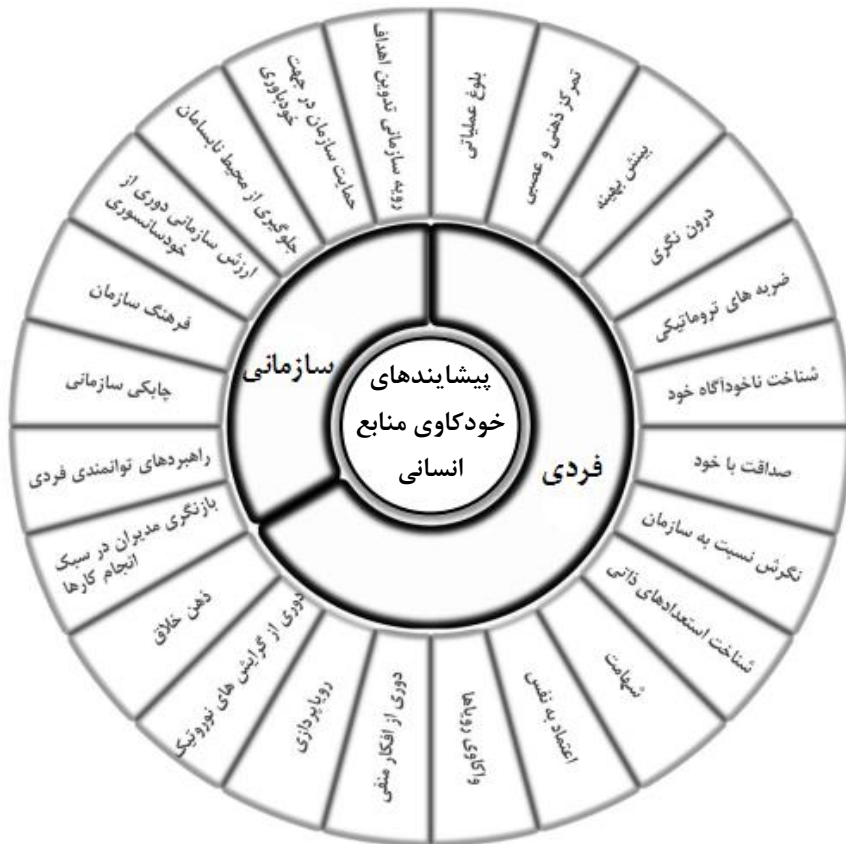
جدول ۴. نمونه‌ای از مضامین مستخرج از متون مصاحبه

مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه	متن	شناسه مصاحبه‌شونده
پیشران‌های فردی	ذهن خلاق	شناخت دقیق توانمندی‌های کارکنان در گرو این است که خود کارکنان بتوانند ایده‌ها و نظراتی منحصر به فرد و به اصطلاح خلاقانه داشته باشند و آن را در ذهن خود پرورش دهند.	۲
	رؤیایپردازی	برای اینکه بتوان استعداد‌های ذاتی هر یک از کارکنان را شکوفا کرد می‌بایست کارکنان را تشویق به رؤیا سازی و رؤیایپروزی کرد چرا که از این طریق می‌شود ارزشی را ایجاد کرد که از طریق آن بتوان شناخت مطلوب‌تری از خود ایجاد کرد و با تکیه بر رؤیا سازی می‌توان به برخی از خصوصیات شخصیتی کارکنان پی برد.	۶
	افکار منفی دوری از افکار منفی	افکار منفی همیشه باعث می‌شوند تا افراد توانمندی‌های درونی خود را کنکاش نکنند و همواره دید منفی نسبت به موضوعات و مسائل داشته باشند. با دوری کردن از این افکار منفی، هر یک از کارکنان می‌توانند استعداد‌های درونی خود را بهتر شناخته و در جهت رسیدن به اهداف موردنظر تلاش کنند.	۳
پیشران‌های سازمانی	جلوگیری از محیط نابسامان	سازمان و مدیران آن باید محیطی را مهیا کنند که در آن محیط هر یک از کارکنان با اطمینان خاطر بالا به کار خود بپردازند. در چنین محیط آرامش‌بخشی، فضایی حاکم می‌شود که پشتیبان پرورش درونی کارکنان می‌شود.	۵
	فرهنگ سازمان	ایجاد و توسعه فرهنگی در سازمان که یکی از ارزش‌های محوری آن توجه درون فردی کارکنان باشد می‌تواند باعث شود تا افراد پیش از هر چیزی ابتدا به خود بیندیشند و وضعیت و حالات درونی خود را کنکاش کنند و سپس متناسب با آن تصمیمات لازم را برای انجام وظایف خود بگیرند.	۱۱

جدول ۵. مضامین سازمان دهنده بر پایه مضامین پایه

مضمون سازمان دهنده	مضمون پایه
پیشران‌های فردی	ذهن خلاق
	دوری از گرایش‌های نوروتیک
	رؤیایپردازی
	دوری از افکار منفی
	واکاوی رؤیایها
	اعتماد به نفس
	شهامت
	شناخت استعدادهای ذاتی
	نگرش نسبت به سازمان
	صداقت با خود
	شناخت ناخودآگاه خود
	ضربه‌های تروماتیکی
	درون‌نگری
	بینش بهینه
تمرکز ذهنی و عصبی	
بلوغ عملیاتی	
پیشران‌های سازمانی	جلوگیری از محیط نابسامان
	ارزش سازمانی دوری از خودسانسوری
	فرهنگ سازمان
	چابکی سازمانی
	راهبردهای توانمندی فردی
	بازنگری مدیران در سبک انجام کارها
	رویه سازمانی تدوین اهداف
	حمایت سازمان در جهت خودباوری

پس از مقوله‌بندی داده‌های حاصله از مصاحبه نیاز است تا شبکه مضامین بر مبنای مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مفهوم محوری مطالعه که همانا خودکاوی کارکنان است، شبکه‌بندی شود. نتیجه حاصل از شبکه‌سازی مضامین شناسایی‌شده در این مطالعه به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱. شبکه سازی مضامین: الگوی پیشایندهای خودکاوی منابع انسانی

یافته های بخش کمی

با توجه به آنچه پیش تر گفته شد پرسشنامه در مرحله اول در اختیار خبرگان تعیین شده قرار گرفت و فراوانی پاسخ های خبرگان بر اساس شدت اهمیت هر یک از عوامل بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت محاسبه شد. پس از برآورد فراوانی پاسخ ها به عوامل مؤثر بر خودکاوی کارکنان میانگین فازی مثلثی و میانگین فازی زدایی برای هر یک از عوامل با استفاده از فرمول مینکووسکی محاسبه می شود. نتیجه محاسبات صورت گرفته در جدول ۶ مشاهده می شود.

جدول ۶. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله اول

میانگین فازی زدایی	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	عامل	میانگین فازی زدایی	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	عامل
.۵۱۶	(.۴۵, .۶۲۵, .۱۸۹)	جلوگیری از محیط نابسامان	.۵۵۱	(.۵۱, .۷۶, .۹۲۵)	ذهن خلاق
.۵۷۸	(.۵۵, .۷۷۵, .۱۸۹)	شناخت ناخودآگاه خود	.۶۳۸	(.۶۱۵, .۸۶۵, .۹۶)	دوری از گرایش‌های نوروتیک
.۵۷۳	(.۵۳۵, .۷۸, .۹۳۵)	ضربه‌های تروماتیکی	.۶۴۱	(.۶۱۵, .۸۶۵, .۹۷)	رویه سازمانی تدوین اهداف
.۷۰۲	(.۶۳, .۶۳, .۹۲)	درون‌نگری	.۳۳۷	(.۳۰۴, .۷۳, .۸۶۵)	رؤیابدازی
.۵۵۵	(.۵۲۵, .۷۶۵, .۱۸۵)	ارزش‌های سازمانی دوری از خودسانسوری	.۶۹	(.۶۷۵, .۹۲۵, .۹۸۵)	حمایت سازمان در جهت خودباوری
.۴۷۵	(.۴۳۵, .۶۶۵, .۱۸۳۵)	بینش بهینه	.۴۹۲	(.۴۶۵, .۷۷۵, .۱۸۵)	دوری از افکار منفی
.۶۸۱	(.۶۷, .۹۴, .۹۸۵)	تمرکز ذهنی و عصبی	.۵۶۲	(.۵۵, .۸۹, .۹۴)	واکاوی رؤیایها
.۶۳	(.۶۱, .۸۴, .۹۴۵)	فرهنگ سازمان	.۶۹۳	(.۶۸, .۹۳, .۹۸۵)	اعتماد به نفس
.۵۶۸	(.۵۳, .۷۸۵, .۹۴)	چابکی سازمانی	.۵	(.۴۶۵, .۷۲۵, .۸۶۵)	شهامت
.۶۷۸	(.۶۶, .۹۱, .۹۸۵)	راهبردهای توانمندی فردی	.۶۴۸	(.۶۱۵, .۸۵, .۹۸۵)	شناخت استعدادهای ذاتی

میانگین فازی زدایی	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	عامل	میانگین فازی زدایی	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	عامل
.۵۰۵	(.۴۷, .۶۹۵, .۸۳۵)	بازنگری مدیران در سبک انجام کارها	.۶۴۸	(.۶۲, .۸۶, .۹۷۵)	نگرش نسبت به سازمان
.۵۸۶	(.۵۶, .۸۰۵, .۹۱)	بلوغ عملیاتی	.۶۲۸	(.۶, .۸۵, .۹۶۵)	صداقت با خود

نظرسنجی مرحله دوم

همانند مرحله اول، پس از برآورد فراوانی پاسخ‌های خبرگان، میانگین فازی مثلثی و میانگین فازی زدایی برای هر یک از عوامل با استفاده از فرمول مینکووسکی برای دیدگاه‌های خبرگان حاصل از مرحله دوم محاسبه می‌شود. نتیجه محاسبات انجام شده در جدول ۷ مشاهده می‌شود.

جدول ۷. میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم

میانگین فازی زدایی	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	عامل	میانگین فازی زدایی	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	عامل
.۵۱۶	(.۴۵, .۶۲۵, .۸۹)	جلوگیری از محیط نابسامان	.۵۷	(.۵۴, .۷۹, .۹۱)	ذهن خلاق
.۵۹	(.۵۶۵, .۸۱, .۹۱)	شناخت ناخودآگاه خود	.۶۵۲	(.۶۳, .۸۸, .۹۷)	دوری از گرایش‌های نوروتیک
.۵۷۷	(.۵۴, .۷۹, .۹۴)	ضربه‌های تروماتیک	.۶۸۵	(.۶۰۵, .۶۵, .۹۷)	رویه سازمانی تدوین اهداف
.۶۴۵	(.۶۲, .۸۷, .۹۷)	درون‌نگری	.۳۳۷	(.۳۰۴, .۷۳, .۸۶۵)	رؤیابرداری

عامل	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی زدایی	عامل	میانگین فازی مثلثی (m, α, β)	میانگین فازی زدایی
حمایت سازمان در جهت خودباوری	(.۱۹, .۱۶۵, .۹۷)	.۶۶۷	ارزش سازمانی دوری از خودسانسوری	(.۵۰۵, .۷۴, .۱۷۵)	.۵۳۸
دوری از افکار منفی	(.۷۳, .۴۹, .۱۸۵)	.۵۲۸	بینش بهینه	(.۴۸, .۷۱۵, .۱۸۷)	.۵۱۸
واکاوی رؤیایها	(.۷, .۱۵۴, .۹۳)	.۵۹۷	تمرکز ذهنی و عصبی	(.۱۸۸, .۱۶۳, .۹۵۵)	.۶۴۸
اعتماد به نفس	(.۹۳, .۱۶۸, .۹۸۵)	.۶۹۳	فرهنگ سازمان	(.۶۵, .۱۸۹۵, .۹۶۵)	.۶۶۷
شهامت	(.۷۳, .۴۸, .۱۸۸)	.۵۱۷	چابکی سازمانی	(.۱۸۳, .۱۵۸, .۹۵۵)	.۶۱۱
شناخت استعدادهای ذاتی	(.۱۸۳, .۱۵۸۵, .۹۳۵)	.۶۱۱	راهبردهای توانمندی فردی	(.۹, .۱۶۵, .۹۸)	.۶۷
نگرش نسبت به سازمان	(.۹۷, .۱۸۷, .۱۶۲۵)	.۶۵	بازنگری مدیران در سبک انجام کارها	(.۱۷۶, .۱۵۲, .۱۸۸۵)	.۵۵۱
صداقت با خود	(.۱۸۶, .۱۶۱, .۹۷)	.۶۳۷	بلوغ عملیاتی	(.۵۰۵, .۱۸۴, .۹۳۵)	.۵۲۸

پس از اینکه هر محاسبات مرتبط در دو مرحله نظرسنجی از خبرگان انجام گرفت، لازم است تفاوت میان میانگین فازی زدایی شده عوامل مؤثر بر خودکاوی کارکنان بررسی شود. بر این اساس نتیجه تفاوت میان میانگین فازی زدایی شده در مرحله اول و دوم به شرح جدول ۸ است.

جدول ۸. تفاوت میانگین فازی زدایی شده نظرسنجی مرحله اول و دوم

عوامل	میانگین فازی زدایی مرحله اول	میانگین فازی زدایی مرحله دوم	تفاوت میانگین فازی زدایی شده نظرسنجی مرحله اول و دوم
ذهن خلاق	۰/۵۵۱	۰/۵۷	۰/۰۱۹
دوری از گرایش‌های نوروتیک	۰/۶۳۸	۰/۶۵۲	۰/۰۱۴
رویه سازمانی تدوین اهداف	۰/۶۴۱	۰/۶۸۵	۰/۰۴۴
رؤیابداری	۰/۳۳۷	۰/۳۳۷	۰/۰۰۰
حمایت سازمان در جهت خودباوری	۰/۶۹	۰/۶۶۷	۰/۰۲۳
دوری از افکار منفی	۰/۴۹۲	۰/۵۲۸	۰/۰۳۶
واکاوی رؤیایها	۰/۵۶۲	۰/۵۹۷	۰/۰۳۵
اعتماد به نفس	۰/۶۹۳	۰/۶۹۳	۰/۰۰۰
شهامت	۰/۵	۰/۵۱۷	۰/۰۱۷
شناخت استعدادهای ذاتی	۰/۶۴۸	۰/۶۱۱	۰/۰۳۷
نگرش نسبت به سازمان	۰/۶۴۸	۰/۶۵	۰/۰۰۲
صداقت با خود	۰/۶۲۸	۰/۶۳۷	۰/۰۰۹
جلوگیری از محیط نابسامان	۰/۵۱۶	۰/۵۱۶	۰/۰۰۰
شناخت ناخودآگاه خود	۰/۵۷۸	۰/۵۹	۰/۰۱۲
ضربه‌های تروماتیکی	۰/۵۷۳	۰/۵۷۷	۰/۰۰۴
درون‌نگری	۰/۷۰۲	۰/۶۴۵	۰/۰۵۷
ارزش سازمانی دوری از خودسانسوری	۰/۵۵۵	۰/۵۳۸	۰/۰۱۷
بیش بهینه	۰/۴۷۵	۰/۵۱۸	۰/۰۴
تمرکز ذهنی و عصبی	۰/۶۸۱	۰/۶۴۸	۰/۰۳۳
فرهنگ سازمان	۰/۶۳	۰/۶۶۷	۰/۰۳۷
چابکی سازمانی	۰/۵۶۸	۰/۶۱۱	۰/۰۴۳
راهبردهای توانمندی فردی	۰/۶۷۸	۰/۶۷	۰/۰۰۸
بازنگری مدیران در سبک انجام کارها	۰/۵۰۵	۰/۵۵۱	۰/۰۴۶
بلوغ عملیاتی	۰/۵۸۶	۰/۵۲۸	۰/۰۵۸

با توجه به نتایج نظرسنجی مرحله اول و انطباق آن با نتایج مرحله دوم، در صورتی که تفاوت میانگین فازی زدایی شده در دو مرحله از $0/1$ کمتر شود، فرایند نظرسنجی به پایان می‌رسد. با توجه به اینکه تفاوت میانگین فازی زدایی شده دیدگاه‌های خبرگان در دو مرحله از $0/1$ کمتر است، خبرگان در مورد عوامل مؤثر بر خودکاوی کارکنان به اجماع رسیده‌اند و نظرسنجی از خبرگان در مرحله دوم متوقف می‌شود؛ یعنی خبرگان به نسبت درک یکسانی از عوامل اثرگذار بر خودکاوی کارکنان دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر خودکاوی منابع انسانی انجام شده است. دستیابی به هدف این مطالعه در دو سطح محقق شد. ابتدا با استفاده از کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان و متخصصین دانشگاهی تعداد ۲۴ مقوله اصلی به عنوان عوامل مؤثر بر خودکاوی کارکنان شناسایی شد. عواملی که در این مطالعه با نظرات خبرگان شناسایی شدند را می‌توان در دو سطح عوامل مرتبط با فرد و عوامل مرتبط با سازمان طبقه‌بندی کرد. در گام بعدی این عوامل با استفاده از نظرات خبرگان و به کمک روش فازی مثلثی رتبه‌بندی شدند. نتایج نشان می‌دهد که اعتمادبه‌نفس، مكتوب کردن اهداف، توانمندی فردی، فرهنگ سازمانی و خودباوری بیشترین اهمیت را در پرورش خودکاوی کارکنان ایفا می‌کنند و همچنین رؤیایپردازی و بلوغ عاطفی از پایین‌ترین اهمیت در میان عوامل شناسایی شده در توسعه خودکاوی کارکنان برخوردارند. بدون شک کارکنانی که به توانمندی‌های شخصی خود در حین کار ایمان دارند و اعتمادبه‌نفس مطلوبی برخوردارند بهتر می‌توانند روان خود را مورد کنکاش قرار دهند. اعتمادبه‌نفس مفهومی است که اکثر افراد با آن آشنایی دارند و سعی می‌کنند تا در انجام فعالیت‌های شخصی خود به توانمندی‌ها و مهارت‌های خود ایمان داشته باشند تا جایی که علت بسیاری از رفتارهایی که کارکنان در محیط سازمانی از خود بروز می‌دهند به میزان اعتمادبه‌نفس افراد تعبیر و تفسیر می‌شود. این مفهوم در کنار خودباوری نقشی تعیین‌کننده در خودکاوی افراد ایفا می‌کند؛ اما خودباوری تنها مختص به ایمان به داشته‌های خود است. در مقابل اعتمادبه‌نفس این داشته‌ها و توانمندی‌ها را به رفتار تبدیل می‌کند و منجر به توسعه فردی کارکنان در

محیط‌های سازمانی و غیرسازمانی می‌شود. علاوه بر این مکتوب کردن اهداف می‌تواند زمینه مناسبی را برای خودکاوی فراهم آورد. افرادی که اهداف سازمانی و شخصی خود را مکتوب می‌کنند نقشه راهی برای آینده خود ترسیم کرده تا بر اساس این نقشه راه در مسیر موفقیت گام بردارند. تدوین اهداف سبب می‌شود تا افراد وضعیت روانی و رفتاری خود را برای رسیدن و دستیابی به اهداف مکتوب شده مورد کنکاش قرار داده و نقاط ضعف و قدرت خود را بهتر بشناسند و با تعدیل این نقاط، انطباق مناسبی را با اهداف مشخص شده ایجاد کرده و در نهایت با آمادگی ذهنی بیشتری برای دستیابی به اهداف گام بردارند.

در سطح عواملی که مرتبط با سازمان هستند، فرهنگ به عنوان یک عامل تعیین کننده در بهبود خودکاوی در افراد مطرح است. برخی از ارزش‌های فرهنگی همچون بلندمدت‌نگری، استقلال عاطفی، انعطاف‌پذیری، استقلال فکری و ... به طور کامل موجب توسعه خودکاوی در کارکنان می‌شوند و به عنوان عاملی تعیین کننده در سلامت روان و توسعه شخصیت افراد مطرح هستند. هر یک از این ارزش‌ها در مجموع فرهنگی را شکل می‌دهند که در میان اعضای سازمان رایج است. بدین طریق و با توجه به اهمیت هر یک از این عوامل، زمانی که مدیران سازمان‌ها در راستای توسعه خودکاوی بتوانند ارزش‌هایی که حامی خودکاوی کارکنان است را در سازمان ایجاد و توسعه دهند می‌توانند در پرورش خودکاوی افراد نقش داشته باشند. به این دلیل افراد نیاز دارند تا سازمانشان به دیدگاه‌های بلندمدت آنان احترام بگذارد و موقعیت‌های چالشی را به منظور بهبود سطح خلاقیت فراهم آورد. همچنین تا میزانی که به عملکرد و اطلاعات حیاتی سازمان خدشه‌ای وارد نیاید، استقلال مطلوبی را به افراد خود بدهند تا کارکنان با ایجاد نگرشی که از تعبیرات ذهنی خودشان سرچشمه گرفته، تصمیمات مرتبط با فعالیت‌هایشان را اتخاذ کنند.

یافته‌های این مطالعه از برخی جنبه‌ها با پیشینه موجود منطبق است. نتایج این مطالعه در ارتباط با شناسایی شهامت و اعتمادبه‌نفس با یافته‌های حاصل از مطالعه انجام شده توسط آنتریک و همکاران (۲۰۱۹) هم‌راستا است. همچنین نتایج این مطالعه مبنی بر شناسایی مقوله نگرش نسبت به سازمان با یافته‌های حاصل از مطالعه انجام شده توسط اولوس و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد. از منظر این مطالعه، درون‌نگری یکی از پیشران‌های فردی اثرگذار بر خودکاوی کارکنان است که با نتایج مطالعه ویکتوریکو (۲۰۱۶) هم‌راستا است.

این مطالعه محدودیت‌هایی را به همراه داشته است. یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های مطالعه حاضر دسترسی به مدیران سازمان‌های دولتی بوده که با مفهوم خودکاوی آشنایی داشته باشند. این خود باعث شد تا فرایند جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با کندی روبه‌رو شود. تفکیک یا جداسازی محقق از مصاحبه‌شوندگان یکی دیگر از محدودیت‌های این مطالعه بوده است. ذات یک پژوهش کیفی با مداخلات ادراکی پژوهشگر همراه است. بر این اساس در این مطالعه تلاش شد تا دیدگاه‌ها و ادراکات پژوهشگر در فرایند انجام مصاحبه و تحلیل‌های بعد از آن دخالت داده نشود. حجم انبوه متون و داده‌ها یکی دیگر از محدودیت‌های این مطالعه بوده که توسط پژوهشگران و عاملان سعی شد تا به خوبی مدیریت شود.

یافته‌های مطالعه پیشنهادهایی را به منظور حمایت در طراحی استراتژی‌هایی که بتواند خودکاوی کارکنان را بهبود بخشد ارائه کرده است. به مدیران سازمان‌های مورد بررسی پیشنهاد می‌شود تا با بهره‌گیری از مشاوران روان‌سنجی بتوانند روحیه خودباوری را در کارکنان خود ایجاد کرده و این انگیزه را در آنان تقویت کنند که می‌توانند ایده‌ها و دیدگاه‌های خود را برای بهبود فرایندهای کاری خود به کار گیرند. همچنین مدیران سازمان می‌بایست دستورالعمل ویژه‌ای را تدوین کرده تا بدین طریق افراد برنامه‌ها و اهداف ویژه خود را مکتوب کرده و در صورت نیاز متناسب با وضعیت و شرایط موجود تعدیلاتی در آن‌ها ایجاد کنند. با توجه به نقش پراهمیت توانمندی فردی لازم است سازمان‌ها برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی خصوصی و عمومی به منظور بهبود سطح مهارت و توانمندی فردی افراد برگزار کرده تا آنان با دانش و اطلاعات روز شغلشان آشنا شوند. تلاش سیاست‌گذاران سازمانی در جهت ایجاد و توسعه ارزش‌های فرهنگی حامی خودکاوی و سلامت روان کارکنان (بلندمدت‌نگری، استقلال عاطفی، انعطاف‌پذیری، استقلال فکری) می‌تواند خودکاوی کارکنان را تسهیل کند.

به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا مدل خودکاوی کارکنان با روش داده بنیاد را در سازمان‌های دولتی طراحی کنند. همچنین مدل‌سازی پیامدهای خودکاوی کارکنان با روش ساختاری تفسیری می‌تواند مورد استفاده مطالعات آتی قرار گیرد.

منابع

- Alvin dave m. pusing. (2017). organizational soul searching (part 1 & 2) <https://www.pwc.com/ph/en/taxwise-or-otherwise/2017/organizational-soul-searching-part-1>.
- Antric, T., McKie, D., & Toledano, M. (2019). Soul searching: Public relations, reputation and social marketing in an age of interdisciplinarity. *Public Relations Review*, 45(5), 101827.

- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the Effect of Work Satisfaction on Job Performance through Employee Engagement. *International Journal of Multi Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1-9.
- Aron, L. (2012). Psychoanalysis in the workplace: An introduction. *Psychoanalytic Dialogues*, 22(5), 511-516.
- Carroll, J. S. (1998). Organizational learning activities in high-hazard industries: the logics underlying self-analysis. *Journal of Management studies*, 35(6), 699-717.
- Fonagy, P. (2002). *Affect Regulation, Mentalization, and the Development of the Self*. New York (Other Press) 2002.
- Gant, A. C. (2014). The invention of the Barcelona gothic quarter. *Journal of Heritage Tourism*, 9(1), 18-34.
- Grevi, G. (2016). *A Global Strategy for a soul-searching European Union*. EPC Discussion Paper, 13 July 2016.
- Isaacs, K. (1997). The green imperative: Designs for the real world-Papanek, V.
- Koo, V. (2017). Soul searching, transforming organizations from the inside out. Unpublished. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15284.04480>
- Schaller, M., Kenrick, D. T., Neel, R., & Neuberg, S. L. (2017). Evolution and human motivation: A fundamental motives framework. *Social and Personality Psychology Compass*, 11(6), e12319.
- Sirgy, M. J. (2012). *The psychology of quality of life: Hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia* (Vol. 50). Springer Science & Business Media.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and teacher education*, 27(6), 1029-1038.
- Starling, B. M. (2017). *Therapeutic Soul Searching* (Doctoral dissertation, City University of Seattle).
- Szcześniak, M., Furmańska, J., Konieczny, K., Widecka, K., & Rachubińska, K. (2019). Dimensions of neurotic personality and its selected predictors in individuals with arterial hypertension. *Psychiatr. Pol*, 53(4), 901-14.
- Ulus, E., & Gabriel, Y. (2018). Bridging the contradictions of social constructionism and psychoanalysis in a study of workplace emotions in India. *Culture and Organization*, 24(3), 221-243.
- Xie, J. (2018). Cages and Class Struggle: A Leninist Inquiry into the Caricature of Marxism in Fenggang Yang's 'Soul Searching'. *Critical Sociology*, 44(1), 173-187.
- Yang, F. (2014). Soul searching in contemporary Chinese literature and society. *Mo Yan in Context: Nobel Laureate and Global Storyteller*, 215-20.
- Yoo, J. H. (2016). The effect of professional development on teacher efficacy and teachers' self-analysis of their efficacy change. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, 18(1), 84-94.
- Zineldin, M. (2017). Transformational leadership behavior, emotions, and outcomes: Health psychology perspective in the workplace. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(1), 14-25.