

رویکردی نوین در طراحی الگوی چندسطحی شکوفایی منابع انسانی

دکتر علی نصر اصفهانی*، نسرين نکویی مارنانی**، دکتر مهدی ابزری***، دکتر هادی تیموری****

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۷/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۰۸

چکیده

پژوهش حاضر در پی طراحی الگویی برای تبیین شکوفایی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی است. در این پژوهش، مفهوم شکوفایی (تجربه هم‌زمان سرزندگی و یادگیری) به سطوح فردی، گروهی و سازمانی تفکیک شده و تلاش گردید تا برای اولین بار پیشایندهای شکوفایی در هر سطح نیز به تفکیک مشخص شود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و توسعه‌ای است و در آن از روش تحقیق کیفی استفاده شده است. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بوده است. داده‌ها به روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل تم استفاده شده است. سپس، از فن دلفی برای برآورد شاخص‌های ناشناخته و تعیین توافق صاحب‌نظران استفاده شده است. در ادامه شاخص‌های روایی محتوا محاسبه شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که پیشایندهای شکوفایی فردی منابع انسانی شامل منابع وظیفه‌ای و منابع توسعه‌ای با نقش میانجی منابع شخصی، پیشایندهای شکوفایی گروهی شامل منابع اجتماعی و منابع تیمی با نقش میانجی رفتارهای کاری عاملی و پیشایندهای شکوفایی سازمانی شامل منابع فرهنگی با نقش میانجی منابع سازمانی بوده است. منابع اجتماعی و منابع تیمی از منظر مصاحبه‌شوندگان از پیشایندهای شکوفایی فردی، گروهی و سازمانی بوده است.

کلیدواژه‌ها: شکوفایی فردی منابع انسانی؛ شکوفایی گروهی منابع انسانی؛ شکوفایی سازمانی منابع انسانی؛ رفتارهای کاری عاملی و الزامات شغلی

مقدمه

شکوفایی منابع انسانی^۱ موضوعی است که در سال‌های اخیر در رفتار سازمانی مثبت، مطرح شده است و در ادبیات داخلی پژوهش‌های معدودی در این زمینه وجود دارد. وقتی که منابع انسانی شکوفا می‌شوند، به‌طور هم‌زمان احساس سرزندگی^۲ و یادگیری^۳ را تجربه می‌نمایند و این امر می‌تواند به رشد و پیشرفت منابع انسانی منجر شود (اسپریتزر و همکاران^۴، ۲۰۱۲: ۹۲). در اغلب پژوهش‌های صورت گرفته به‌طور معمول، شکوفایی منابع انسانی به‌صورت یک مفهوم در سطح فردی مورد بررسی قرار گرفته است، در حالی که، شکوفایی منابع انسانی می‌تواند به‌صورت یک مفهوم جمعی مانند شکوفایی گروهی یا سازمانی نیز، مورد بررسی قرار گیرد (تاریس و شاولفی^۵، ۲۰۱۵: ۱۷). شکوفایی منابع انسانی در سطح جمعی، می‌تواند از تعاملات، رفتارها، تأثیرات اجتماعی و ادراکات افراد پدید آید و به‌دلیل آنکه شکوفایی منابع انسانی اجزای اثربخش قوی مانند سرزندگی و یادگیری را در خود دارد، می‌تواند به‌گونه‌ای مشابه با ایده‌های جمعی نیز نگریسته شود (داونپورت و همکاران^۶، ۲۰۱۶: ۴۲۵). بنابراین، در پژوهش حاضر سعی بر آن است تا شکوفایی فردی، گروهی و سازمانی از یکدیگر تفکیک شده تا درک شفاف‌تری از این مفهوم در سطوح بالاتر حاصل شود. نکته حائز اهمیت دیگر اینجاست که توجه به شکوفایی منابع انسانی باید با توجه به پیشایندهای مؤثر بر آن همراه باشد تا نتایج درخور توجهی همراه داشته باشد. تاکنون پژوهش‌های مبتنی بر شکوفایی منابع انسانی، غالباً بر پیامدهای آن متمرکز بوده‌اند (عبید و همکاران^۷، ۲۰۱۶: ۴۴). علاوه بر این، در پژوهش‌های انجام گرفته توجه جامعی به پیشایندهای مؤثر بر شکوفایی (فردی، گروهی و سازمانی) منابع انسانی مبذول نشده است و پیشایندهای شکوفایی فردی، گروهی و سازمانی به تفکیک مورد بررسی قرار نگرفته است. بنابراین، با توجه به خلأ مطالعاتی، انجام پژوهشی جامع در خصوص کلیه پیشایندهای مؤثر بر شکوفایی (فردی، گروهی و

1. Human Resource Thriving
2. Vitality
3. Learning
4. Spritzer et al
5. Taris and Schaufeli
6. Davenport et al
7. Abid et al

سازمانی) منابع انسانی می تواند حائز اهمیت باشد. از طرف دیگر، به دلیل ماهیت اجتماعی شکوفایی منابع انسانی و تأکید آن بر یادگیری و رشد و پیشرفت شخصی، به نظر می رسد توجه به شکوفایی منابع انسانی در نهادهای آموزشی و میان اعضای هیئت علمی مثمرتر باشد (جوادیان و همکاران، ۱۳۸۲: ۷۵). توجه به شکوفایی اعضای هیئت علمی و پیشایندهای مؤثر بر آن از یک طرف موجبات رشد و توسعه و بالندگی اعضای هیئت علمی را فراهم نموده و موجب غنا بخشیدن به فرایند تدریس و یادگیری می شود و از طرف دیگر موجب تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه و ارتقای عملکرد آن می شود. لذا در این پژوهش سعی بر آن است تا الگویی چندسطحی برای تبیین پیشایندهای شکوفایی (فردی، گروهی و سازمانی) منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی طراحی شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تعریف شکوفایی منابع انسانی

شکوفایی منابع انسانی با رفتار سازمانی مثبت ارتباط نزدیکی دارد. منابع انسانی در سازمان معمولاً از نظر درجه افسردگی یا شکوفایی در کار متفاوت هستند. با این تفاوت که افسردگی به موضوعاتی از قبیل بی حالی، رکود و عدم موفقیت در پیشرفت می پردازد (کیس و گریواز^۱، ۲۰۰۵: ۵۲۶)، مفهوم شکوفایی منابع انسانی، کاملاً با آن در تضاد است (لون^۲، ۲۰۱۵: ۴۲). اسپریتزر و همکاران (۲۰۰۵)، شکوفایی در کار را به صورت یک حالت روانی تعریف کرده اند که در آن افراد در زمان انجام کار به طور هم زمان هم احساس سرزندگی و هم احساس یادگیری می کنند. سرزندگی به معنای احساس مثبت انرژی داشتن است و احساس زنده بودن را منعکس می کند (گیجر^۳، ۲۰۱۳: ۲۲). یادگیری، احساسی است که در آن فرد، دانش یا مهارتی را کسب کرده و به کار می گیرد (چاگاتای و باکلی^۴، ۲۰۱۳: ۴۲۰).

1. Keyes and Grzywacz
2. Levene
3. Geiger
4. Chughtai and Buckley

شکوفایی جمعی

تحقیقات مرتبط با موضوع شکوفایی منابع انسانی غالباً بر شکوفایی فردی تأکید داشته‌اند، درحالی‌که اسپریتزر و ساتکلیف (۲۰۰۷)، اظهار نموده‌اند که شکوفایی جمعی می‌تواند چیزی بیشتر از مجموع سطوح شکوفایی فردی باشد. شکوفایی جمعی شامل یک گروه، واحد و یا سازمان است که به‌صورت یک کل یاد می‌گیرد و رشد می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، شکوفایی جمعی شامل تجربه هم‌زمان سرزندگی و یادگیری در سطوح جمعی است (اسپریتزر و ساتکلیف، ۲۰۰۷: ۷۴).

مدل اجتماعی شکوفایی منابع انسانی

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

- مساح و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهشی باعنوان "نقش اشتیاق کاری در رابطه با شکوفایی در کار، تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه الگوی خودگردان" به بررسی تأثیر شکوفایی در کار بر نگرش شغلی معلمان شامل (تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعلق شغلی) با میانجی‌گری اشتیاق شغلی پرداخته‌اند. جامعه این پژوهش، معلمان زن شاغل در مدارس دولتی متوسطه دوم شهر اصفهان بوده است و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رابطه غیرمستقیم بین شکوفایی و نگرش‌های شغلی ذکرشده با حضور اشتیاق شغلی معلمان به‌عنوان متغیر میانجی معنی‌دار بوده است.

- ایمانی و همکاران (۱۳۹۵)، در پژوهشی باعنوان "بررسی تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر شکوفایی در کار" به سنجش تأثیر هریک از عناصر مدل ویژگی‌های شغلی در ایجاد شکوفایی در افراد پرداخته‌اند. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان بانک رفاه است. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل همبستگی نشان می‌دهد که از میان پنج بعد مدل ویژگی‌های شغلی، سه بعد اهمیت وظیفه، استقلال و بازخور بر شکوفایی در کار، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارند.

- ایمانی و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهش خود باعنوان "بررسی تأثیر شکوفایی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان، مورد مطالعه: بانک رفاه" به بررسی رابطه کامیابی در

کار با عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان پرداخته است. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داده است که کامیابی در کار با عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری داشته است.

- کاظمی و همکاران (۱۳۹۲)، در پژوهشی باعنوان "بررسی نقش شکوفایی شغلی در توانمندسازی کارکنان" به بررسی تأثیر شکوفایی شغلی بر توانمندسازی کارکنان پرداخته‌اند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده آن است که بین شکوفایی شغلی و توانمندسازی کارکنان و همچنین بین سرزندگی و طراوت و یادگیری و توانمندی کارکنان، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از کشور

- جیانگ^۱ (۲۰۱۷)، در پژوهش خود باعنوان "شخصیت پویا و انطباق‌پذیری کارراه: نقش شکوفایی در کار" به بررسی تأثیر میانجی شکوفایی در کار در این رابطه و بررسی تأثیر تعدیل‌گری شخصیت پویا در رابطه شکوفایی و انطباق‌پذیری کارراه پرداخته است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شخصیت پویا، شکوفایی در کار را ارتقا می‌دهد و افزایش شکوفایی به بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی منجر می‌شود. لی و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی باعنوان "ارتباط رهبری توانمندساز و رفتار شهروندی مبتنی بر تغییر: نقش شکوفایی در کار و استقلال در کار" به دنبال آن بوده‌اند که براساس نظریه مبادله اجتماعی توضیح دهند که رهبری توانمندساز چگونه بر رفتار شهروندی اثر دارد. نتایج این پژوهش نشان داده است که رهبری توانمندساز به گونه‌ای مثبت بر شکوفایی در کار تأثیر می‌گذارد و شکوفایی در کار نیز به رفتار شهروندی منجر می‌شود.

- عبید و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، در پژوهشی باعنوان "شکوفایی در کار: چگونگی تأثیر عدالت ادراک‌شده بر شکوفایی و رضایت شغلی" با استفاده از مدل اجتماعی شکوفایی در کار و افزودن

1. Jiang
2. Li et al
3. Abid et al

رضایت شغلی به عنوان یکی از ستاده‌های شکوفایی در کار به بررسی تأثیر عدالت ادراک شده بر شکوفایی، تأثیر شکوفایی بر رضایت شغلی و بررسی نقش میانجی شکوفایی در کار در رابطه میان عدالت ادراک شده و رضایت شغلی پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که همه فرضیه‌های پژوهش تأیید شده است. در این پژوهش صرفاً به تأثیر عدالت ادراک شده بر شکوفایی فردی پرداخته شده است.

- گرایسون^۱ (۲۰۱۶)، در پژوهش خود با عنوان "رابطه میان اعتماد کارمند - سرپرست، مربیگری کارمند - سرپرست و شکوفایی نیروی کار: یک مطالعه همبستگی کمی" به بررسی اعتماد میان کارمند و سرپرست، کیفیت ادراک شده از این رابطه و شکوفایی منابع انسانی می‌پردازد. نتایج این مطالعه یک رابطه مثبت میان اعتماد کارمند - سرپرست، کیفیت روابط مربیگری و سطح شکوفایی کارکنان را نشان می‌دهد.

- پترسون و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان "شکوفایی در کار: تأثیر سرمایه روان‌شناختی و حمایت سرپرست" به آزمون شکوفایی در کار و ارتباط آن با خودتوسعه‌ای با در نظر گرفتن نقش واسطه تمرکز بر کار پرداخته‌اند. مدل‌سازی معادلات ساختاری روی یک نمونه ۱۹۸ نفری از کارکنان و سرپرستان یک شرکت همه فرضیه‌ها را قویاً تأیید نموده است.

- نیسن و همکاران^۲ (۲۰۱۲) در پژوهش خود با عنوان "یک مطالعه روزانه از شکوفایی در کار" به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که چگونه کارکنان در کار در پاسخ به منابع (معنی‌داری مثبت و دانش) شکوفا می‌شوند. نتایج حاصل از مدل‌سازی خطی سلسله‌مراتبی نشان داده که وقتی کارکنان در صبح معنی‌داری مثبت در کار را تجربه می‌کنند، احساس انرژی و زنده‌دلی بیشتری در پایان روز کاری دارند و سطح بالاتری از یادگیری را احساس می‌کنند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی-توسعه‌ای و از نظر ماهیت، توصیفی و علی است. این

1. Grayson
2. Niessen et al

پژوهش از نوع پژوهش کیفی می‌باشد و در آن از نمونه‌گیری با حداکثر تنوع ناهمگون استفاده شده است. برای دستیابی به این هدف پژوهشگر سعی نموده است تا دانشکده‌هایی را انتخاب نماید که اعضای هیئت‌علمی آن از نظر تخصص و رشته تحصیلی با موضوع پژوهش حاضر نزدیکی بیشتری داشته باشند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان (که تعداد آنها ۲۲ نفر بوده است)، در جدول (۱) آورده شده است. نمونه‌گیری تا آنجا ادامه پیدا کرده است که اطلاعات جدیدی از طرف اعضای نمونه جهت شناسایی پیشایندهای شکوفایی (فردی، گروهی و سازمانی) منابع انسانی ارائه نشد.

جدول ۱. توزیع پاسخگویان بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی در مطالعه کیفی

مرتبه دانشگاهی	رشته تحصیلی	سابقه	سن	شرکت کنندگان	مرتبه دانشگاهی	رشته تحصیلی	سابقه	سن	شرکت کنندگان
دانشیار	سیاست‌گذاری و مدیریت سلامت	۲۶	۵۸	۱۲	استاد تمام	مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی	۳۰	۶۵	۱
دانشیار	مدیریت خدمات بهداشتی	۱۷	۴۷	۱۳	دانشیار	مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی	۲۰	۵۰	۲
مربی	مدیریت اطلاعات بهداشتی	۴	۳۶	۱۴	دانشیار	مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی	۲۲	۵۳	۳
مربی	مدیریت اطلاعات	۵	۳۷	۱۵	استادیار	علوم اقتصادی	۱۷	۴۶	۴
استاد	مدیریت اطلاعات	۲۷	۵۸	۱۶	استادیار	اقتصادسنجی	۱۸	۴۸	۵
استادیار	منابع اطلاعاتی	۱۶	۴۹	۱۷	دانشیار	روانشناسی صنعتی	۲۲	۵۶	۶
استادیار	مهندسی صنایع - کسب و کار	۱۹	۵۲	۱۸	دانشیار	روانشناسی صنعتی	۲۲	۴۷	۷
دانشیار	مهندسی صنایع - مهندسی ساختار	۲۵	۵۷	۱۹	استادیار	روانشناسی صنعتی	۱۲	۴۷	۸
دانشیار	مهندسی صنایع - مهندسی سیستم	۲۱	۴۹	۲۰	استادیار	مدیریت آموزشی	۱۴	۴۹	۹
استادیار	مهندسی صنایع	۱۷	۴۸	۲۱	استادیار	مدیریت آموزشی	۱۸	۵۶	۱۰
استادیار	مهندسی صنایع	۱۵	۵۰	۲۲	استادیار	اقتصاد سلامت	۱۵	۳۶	۱۱

پژوهش حاضر شامل چهارگام کلی است. در گام اول داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه با افراد نمونه به روش تحلیل تم، تحلیل شده است. در این پژوهش از مراحل شش‌گانه تحلیل تم کلارک و براون^۱ (۲۰۰۶)، استفاده شده است.

مرحله ۱. آشنایی با داده‌ها: غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل "بازخوانی مکرر داده‌ها" و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است.

مرحله ۲. ایجاد کدهای اولیه: مرحله دوم زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آنها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. در این مرحله به روش دستی، ۲۲۰ کد اولیه از مصاحبه‌ها احصاء شد.

مرحله ۳. جستجوی کدهای گزینشی: این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب کدهای گزینشی و مرتب کردن کلیه خلاصه داده‌های کدگذاری شده است. در این مرحله ۱۳۲ کد گزینشی توسط پژوهشگر به دست آمد.

مرحله ۴. شکل‌گیری تم‌های فرعی: مرحله چهارم زمانی شروع می‌شود که پژوهشگر مجموعه‌ای از تم‌ها را ایجاد کرده و آنها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. در این مرحله پژوهشگر به ۴۴ تم فرعی دست یافته است.

مرحله ۵. تعریف و نام‌گذاری تم‌های اصلی: پژوهشگر در این مرحله، تم‌های اصلی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف نموده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. در این مرحله پژوهشگر در نهایت پس از رفت و برگشت میان تم‌های فرعی به ۹ تم اصلی دست یافته است. در ادامه قسمتی از نقل قول مصاحبه‌شونده اول و نحوه استخراج کدها و تم‌ها مربوطه آورده شده است.

1. Clark and Braun

جدول ۲. نحوه استخراج کدها و تم‌های فرعی و اصلی از متن مصاحبه‌ها

به نظر شما چه عواملی بر شکوفایی فردی منابع انسانی در میان اعضای هیئت علمی اثر دارد؟			
تم اصلی	تم‌های فرعی	کدها	"نمونه‌ای از نقل قول مصاحبه‌شونده اول"
منابع و وظیفه‌ای	استقلال و آزادی عمل	آزادی عمل در نوع فعالیت‌های شغلی	"به نظر من به طور کلی در زمینه هایی که بحث رشد و توسعه مطرح می‌شود، وجود آزادی عمل هم خیلی اهمیت پیدا می‌کند. شما هرچقدر دست و پای اعضای هیئت علمی را ببندید و آنها را محدود کنید، درواقع اشاعه دانش را محدود کردید....."
منابع توسعه‌ای	رفتارهای کاری نوآورانه	بررسی و تولید ایده‌های جدید و محقق نمودن آنها	"در شغل ما به دلیل به روز بودن، مطالعات فزاینده و در کنار نخبگان بودن، شرایط ایده‌پروری و پرورش ایده‌ها وجود دارد و من همیشه از این مورد لذت می‌برم...."
منابع اجتماعی	ادراک حمایت اجتماعی	همکاران حمایت کننده	"من فکر می‌کنم خیلی مهمه که شما در کنار کسانی کار کنید که بدونید برای شما ارزش قائلند و در مشکلات شما را تنها نمی‌گذارند"

مرحله ۶. تهیه گزارش: این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است.

در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی پژوهش، با استناد به معیارهای کرسول و میلر^۱ (۲۰۰۰)، اقداماتی شامل تطبیق توسط اعضا، مشارکتی بودن پژوهش، بررسی همکار و اظهار سوگیری پژوهشگر انجام شده است. برای سنجش پایایی نیز در این پژوهش از روش باز آزمون و روش توافق درون موضوعی استفاده شده است. در گام دوم با فن دلفی به شناسایی پیشایندهای ناشناخته پرداخته شده و در گام سوم محاسبه شاخص‌های CVI و CVR و در گام چهارم تحلیل میانجی متغیرها انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر در مجموع ۲۲۰ کد اولیه، ۱۳۴ کد گزینشی، ۴۴ تم فرعی و ۱۲ تم اصلی شناسایی شد. در ادامه تم‌های فرعی و تم‌های اصلی آورده شده است.

1. Creswell and Miller

جدول ۳. تحلیل مصاحبه‌ها درخصوص پیشایندهای شکوفایی منابع انسانی

عوامل مؤثر بر شکوفایی فردی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی				عوامل مؤثر بر شکوفایی گروهی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی			
تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی
منابع وظیفه‌ای	استقلال و آزادی عمل	منابع توسعه‌ای	رفتارهای کاری نوآورانه	منابع اجتماعی	ادراک حمایت اجتماعی	منابع تیمی	تسهیم اطلاعات وسیع
منابع وظیفه‌ای	بازخورد	منابع اجتماعی	ادراک حمایت اجتماعی	منابع اجتماعی	تعامل با افراد سرزنده، موفق	منابع تیمی	اقداماتی برای گسترش فعالیت‌های گروهی
منابع وظیفه‌ای	وضوح نقش	منابع اجتماعی	تعامل با افراد سرزنده، موفق و پرتلاش	منابع اجتماعی	جو اعتماد و احترام		
منابع وظیفه‌ای	تنوع شغلی	منابع اجتماعی	جو اعتماد و احترام	عوامل مؤثر بر شکوفایی سازمانی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی			
منابع وظیفه‌ای	چالشی بودن	منابع تیمی	تسهیم اطلاعات وسیع	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی
منابع وظیفه‌ای	انعطاف ساعات کاری	منابع تیمی	اقداماتی برای انجام فعالیت‌های گروهی	منابع فرهنگی	ریسک‌پذیری	منابع اجتماعی	اقداماتی برای انجام فعالیت‌های گروهی
منابع وظیفه‌ای	به روز بودن	الزامات شغلی	روابط نامطلوب میان همکاران	منابع فرهنگی	یکپارچگی و واحدهای سازمانی	منابع تیمی	تسهیم اطلاعات وسیع در سازمان
منابع وظیفه‌ای	اهمیت آموزش و پژوهش	الزامات شغلی	تعارض کار و زندگی	منابع فرهنگی	استقلال و آزادی عمل دانشکده‌ها	منابع تیمی	اقداماتی برای گسترش فعالیت‌های گروهی
منابع توسعه‌ای	فرصت‌های رشد و یادگیری	الزامات شغلی	فشار کاری زیاد	منابع اجتماعی	ادراک حمایت اجتماعی		
منابع توسعه‌ای	توسعه کارراه						
عوامل مؤثر بر شکوفایی گروهی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی				عوامل مؤثر بر شکوفایی سازمانی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی			
تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی
منابع اجتماعی	ادراک حمایت اجتماعی	منابع تیمی	تسهیم اطلاعات وسیع	منابع فرهنگی	ریسک‌پذیری	منابع اجتماعی	اقداماتی برای انجام فعالیت‌های گروهی
منابع اجتماعی	تعامل با افراد سرزنده، موفق	منابع تیمی	اقداماتی برای گسترش فعالیت‌های گروهی	منابع فرهنگی	یکپارچگی و واحدهای سازمانی	منابع تیمی	تسهیم اطلاعات وسیع در سازمان
منابع اجتماعی	جو اعتماد و احترام			منابع فرهنگی	استقلال و آزادی عمل دانشکده‌ها	منابع تیمی	اقداماتی برای گسترش فعالیت‌های گروهی
				منابع اجتماعی	ادراک حمایت اجتماعی		

جدول ۴: تحلیل مصاحبه ها در خصوص متغیرهای میانجی

متغیرهای میانجی در رابطه میان پیشایندها و شکوفایی فردی منابع انسانی				متغیرهای میانجی در رابطه میان پیشایندها و شکوفایی گروهی منابع انسانی			
تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی	تم اصلی	تم های فرعی
منابع شخصی	خودکارآمدی	منابع شخصی	وظیفه شناسی	رفتارهای عاملی	تمرکز بر وظیفه	رفتارهای عاملی	کاوشگری
منابع شخصی	خوش بینی	منابع شخصی	تاب آوری	رفتارهای عاملی	ارتباط آگاهانه		
منابع شخصی	امیدواری	رفتارهای کاری	تمرکز بر وظیفه	متغیرهای میانجی در رابطه میان پیشایندها و شکوفایی سازمانی منابع انسانی			
منابع شخصی	برون گرایی	رفتارهای عاملی	کاوشگری	منابع سازمانی	حمایت سازمانی	منابع سازمانی	عدالت توزیعی
منابع شخصی	علاقه به شغل	رفتارهای عاملی	ارتباط آگاهانه	منابع سازمانی	عدالت مراوده ای	منابع سازمانی	ادراک شده
				منابع سازمانی	عدالت روبه ای		

باتوجه به نتایج حاصله، پیشایندهای شکوفایی منابع انسانی میان اعضای هیئت علمی در ۶ بعد کلی: منابع وظیفه ای، منابع توسعه ای، منابع اجتماعی، منابع تیمی و منابع فرهنگی و الزامات شغلی طبقه بندی شده است. منابع وظیفه ای شامل استقلال و آزادی عمل، بازخورد، وضوح نقش، تنوع شغلی، چالشی بودن، انعطاف پذیری ساعات کاری و به روز بودن بوده است. منابع توسعه ای از منظر مصاحبه شوندگان شامل توسعه کارراهه، رفتار کاری نوآورانه و فرصت های یادگیری است. منابع اجتماعی شامل ادراک حمایت اجتماعی و خصوصیات افراد مورد تعامل و جو اعتماد و احترام طبقه بندی شده است. منابع تیمی (گروهی) شامل تسهیم اطلاعات و برنامه ریزی فعالیت ها در قالب گروه ها و تیم کاری می شود. در این پژوهش، منابع فرهنگی شامل ریسک پذیری، یکپارچگی و هماهنگی واحدهای سازمانی استقلال و آزادی عمل بیشتر دانشکده ها است. الزامات شغلی از منظر مصاحبه شوندگان شامل فشار کاری زیاد، تعارض کار و زندگی و روابط نامطلوب با همکاران بوده است. در پژوهش حاضر منابع شخصی شامل خودکارآمدی، تاب آوری، امیدواری،

خوش‌بینی، وظیفه‌شناسی، علاقه به شغل و برون‌گرایی است. رفتارهای کاری عاملی شامل سه بعد تمرکز بر وظیفه، کاوشگری و روابط آگاهانه است. منابع سازمانی در پژوهش حاضر شامل ادراک حمایت سازمانی ادراک عدالت توزیعی، ادراک عدالت رویه‌ای، ادراک عدالت مراوده‌ای و مدیریت پاداش است.

یافته‌های حاصل از فن دلفی فاز۱

به‌منظور تثبیت الگوی شکوفایی منابع انسانی از فن دلفی فاز۱ استفاده شده است. پانل دلفی مشتمل بر ۱۲ نفر از خبرگان و اعضای هیئت‌علمی فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی بوده است که به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی از نوع قضاوتی انتخاب شده است. باتوجه‌به اینکه در این پژوهش دو بعد (هدف‌مندی آموزش و پژوهش و امنیت شغلی) صرفاً در دور اول توسط خبرگان پیشنهاد شده است، همان‌گونه که در جدول (۸) مشاهده می‌شود داده‌ای در دور اول برای آنها وجود ندارد، لذا نظرسنجی مرحله سوم برای این ابعاد و ابعادی که اختلاف میانگین آنها از ۰/۱ بیشتر بوده است، انجام شده است. در نظرسنجی مرحله سوم، به دلیل اینکه اختلاف میانگین ابعاد باقیمانده کم‌تر از ۰/۱ بوده است، فرایند نظرسنجی متوقف شده است. در جدول (۵) میانگین نظرات مربوط به خبرگان در سه دور اجرای روش دلفی و میانگین فاز۱ زدایی شده و اختلاف میانگین مراحل قبل، ارائه شده است.

جدول ۵. نظرات متخصصان در رابطه با پیشایندهای شکوفایی (فردی، گروهی و سازمانی) منابع انسانی

پیشایندهای شکوفایی منابع انسانی	میانگین نظرات خبرگان دور اول	میانگین فازی زدایی شده دور اول	میانگین نظرات خبرگان دور دوم	میانگین فازی زدایی شده دور دوم	اختلاف میانگین مرحله اول و دوم	میانگین نظرات خبرگان دور سوم	میانگین فازی زدایی شده دور سوم	اختلاف میانگین مرحله دوم و سوم
استقلال و آزادی عمل	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۸)	۰,۶۵	(۰,۷۰,۰,۷۸,۰,۹۳)	۰,۷۴	۰,۰۹			
فرصت‌های رشد و یادگیری	(۰,۶۸,۰,۷۵,۰,۹۰)	۰,۷۱	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	۰,۰۷			
بازخورد	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	(۰,۷۳,۰,۹۸,۱,۰)	۰,۷۰	۰,۰۱			
وضوح نقش	(۰,۵۸,۰,۷۳,۰,۹۵)	۰,۶۳	(۰,۶۸,۰,۸۵,۰,۹۸)	۰,۷۱	۰,۰۸			
تنوع شغلی	(۰,۶۳,۰,۷۰,۰,۹۰)	۰,۶۸	(۰,۶۳,۰,۹۳,۰,۹۸)	۰,۶۹	۰,۰۱			
چالشی‌بودن	(۰,۵۸,۰,۸۳,۰,۹۵)	۰,۶۱	(۰,۶۵,۰,۷۵,۰,۹۳)	۰,۶۹	۰,۰۹			
انعطاف‌پذیری ساعات کاری	(۰,۶۳,۰,۷۳,۰,۹۰)	۰,۶۷	(۰,۷۱,۰,۹۶,۰,۹۹)	۰,۷۲	۰,۰۵			
رفتارهای کاری نوآورانه	(۰,۵۵,۰,۸۰,۰,۹۵)	۰,۵۹	(۰,۶۳,۰,۷۰,۰,۹۰)	۰,۶۸	۰,۰۹			
توسعه کارراه	(۰,۶۰,۰,۸۵,۰,۹۵)	۰,۶۳	(۰,۷۸,۰,۸۳,۰,۹۵)	۰,۸۱	۰,۱۸	(۰,۷۰,۰,۹۵,۱,۱)	۰,۷۴	۰,۰۷
به‌روزی‌بودن	(۰,۶۳,۰,۹۳,۰,۹۸)	۰,۶۹	(۰,۷۵,۰,۷۸,۰,۸۸)	۰,۷۸	۰,۰۹			
هدف‌مندی آموزش و پژوهش	-	-	(۰,۷۳,۰,۹۸,۱,۰)	۰,۷۰		(۰,۷۰,۰,۹۵,۰,۹۹)	۰,۷۱	۰,۰۱
خودکارآمدی	(۰,۵۰,۰,۷۵,۰,۹۰)	۰,۵۴	(۰,۷۰,۰,۷۸,۰,۹۳)	۰,۷۴	۰,۲۰	(۰,۶۳,۰,۸۸,۱,۰۸)	۰,۶۸	۰,۰۶
تاب‌آوری	(۰,۵۳,۰,۷۸,۰,۹۵)	۰,۵۷	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۹۵)	۰,۷۱	۰,۱۴	(۰,۵۵,۰,۸۰,۱,۰۸)	۰,۶۲	۰,۰۹
امیدواری	(۰,۴۰,۰,۶۵,۰,۸۳)	۰,۴۴	(۰,۴۸,۰,۶۳,۰,۸۵)	۰,۵۳	۰,۰۹			
خوش‌بینی	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۸)	۰,۶۵	(۰,۶۸,۰,۷۵,۰,۹۰)	۰,۷۱	۰,۰۶			
وظیفه‌شناسی	(۰,۵۸,۰,۸۳,۰,۹۵)	۰,۶۱	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	۰,۰۸			
علاقه به شغل	(۰,۵۸,۰,۸۳,۰,۹۵)	۰,۶۱	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	۰,۰۸			
برون‌گرایی	(۰,۶۳,۰,۷۳,۰,۹۰)	۰,۶۷	(۰,۶۸,۰,۹۳,۰,۹۹)	۰,۶۹	۰,۰۲			
ادراک حمایت اجتماعی	(۰,۲۵,۰,۷۰,۰,۸۵)	۰,۲۹	(۰,۸۳,۰,۸۸,۱,۰)	۰,۸۶	۰,۵۷	(۰,۷۳,۰,۹۸,۱,۱)	۰,۷۶	۰,۰۹
خصوصیات افراد مورد تعامل	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	۰,۰۹			
جو اعتماد و احترام	(۰,۶۸,۰,۸۵,۰,۹۸)	۰,۷۱	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	۰,۰۷			
تسهیم اطلاعات وسیع	(۰,۵۵,۰,۸۰,۰,۹۵)	۰,۵۹	(۰,۶۳,۰,۷۰,۰,۹۰)	۰,۶۸	۰,۰۹			
برنامه‌ریزی فعالیت‌های گروهی	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۸)	۰,۶۵	(۰,۶۵,۰,۷۵,۰,۹۳)	۰,۶۹	۰,۰۴			

ادامه جدول ۵. نظرات متخصصان در رابطه با پیشنهادهای شکوفایی (فردی، گروهی و سازمانی) منابع انسانی

پیش‌بینی‌های شکوفایی منابع انسانی	میانگین نظرات خبرگان دور اول	میانگین فازی زدایی شده دور اول	میانگین نظرات خبرگان دور دوم	میانگین فازی زدایی شده دور دوم	اختلاف میانگین مرحله اول و دوم	میانگین نظرات خبرگان دور سوم	میانگین فازی زدایی شده دور سوم	اختلاف میانگین مرحله دوم و سوم
ادراک حمایت سازمانی	(۰,۷۱,۰,۹۶,۰,۹۹)	۰,۷۲	(۰,۷۸,۰,۸۳,۰,۹۵)	۰,۸۱	۰,۰۹			
ادراک عدالت توزیعی	(۰,۴۰,۰,۶۵,۰,۸۳)	۰,۴۴	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	۰,۲۵	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۹۵)	۰,۷۱	۰,۰۲
ادراک عدالت رویه‌ای	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	(۰,۷۰,۰,۷۸,۰,۹۳)	۰,۷۴	۰,۰۴			
ادراک عدالت مراوده‌ای	(۰,۳۰,۰,۵۵,۰,۷۸)	۰,۳۶	(۰,۳۸,۰,۵۳,۰,۷۵)	۰,۴۳	۰,۰۷			
ریسک‌پذیری	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	(۰,۷۰,۰,۹۵,۰,۹۹)	۰,۷۱	۰,۰۲			
یکپارچگی واحدهای سازمانی	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	(۰,۸۳,۰,۸۸,۱,۰)	۰,۸۶	۰,۰۸			
آزادی عمل برای استفاده از فرصت‌ها	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۸)	۰,۶۵	(۰,۷۳,۰,۹۸,۱,۰)	۰,۷۰	۰,۰۵			
امنیت شغلی	-	-	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۸)	۰,۶۵	-	(۰,۶۸,۰,۸۵,۰,۹۸)	۰,۷۱	۰,۰۶
مدیریت پاداش	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۸)	۰,۶۵	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	۰,۱۳	(۰,۷۸,۰,۸۳,۰,۹۵)	۰,۸۱	۰,۰۳
فشار کاری زیاد			(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	۰,۰۴			
تعارض کار و زندگی	(۰,۵۳,۰,۷۰,۰,۹۵)	۰,۵۹	(۰,۶۳,۰,۷۰,۰,۹۰)	۰,۶۸	۰,۰۹			
روابط تنش‌زا میان همکاران	(۰,۶۵,۰,۷۳,۰,۸۸)	۰,۶۹	(۰,۷۵,۰,۸۰,۰,۹۳)	۰,۷۸	۰,۰۹			

یافته‌های مرحله اول نشان می‌دهد که از نظر خبرگان کلیه ابعاد به‌استثنای امیدواری و ادراک عدالت مراوده‌ای که میانگین دیفازی شده آن در دامنه خیلی کم قرار گرفته است، بر شکوفایی منابع انسانی اثر دارند. از آنجا که، اختلاف میانگین نظرات خبرگان درخصوص کلیه سؤالات در مرحله دوم و سوم کم‌تر از ۱/۰ بوده است، اجماع کافی بین خبرگان حاصل شده است، بنابراین، روش دلفی متوقف می‌شود. برای توافق بر معیارها در روش دلفی دالکی و هلمر^۱ (۱۹۶۳)، دو سوم یا ۶۷ درصد امتیاز خبرگان به معیارها را عامل مناسبی برای انتخاب معیارها دانسته‌اند. باتوجه به اینکه در این پژوهش امتیاز کم صفر و امتیاز بالا یک بوده است، دوسوم فاصله کم و زیاد، در نقطه ۰/۶۷ اتفاق می‌افتد و براین اساس دو معیار امیدواری و ادراک عدالت مراوده‌ای که میانگین دیفازی نهایی آنها کم‌تر از ۰/۶۷ می‌باشند، حذف شده‌اند.

1. Dalkey and Helmer

محاسبه روایی محتوا زیر شاخص‌های پیشایندهای شکوفایی منابع انسانی

در پژوهش حاضر، جهت اطمینان از اینکه مهم‌ترین و صحیح‌ترین محتوا انتخاب شده است. از CVR و برای اطمینان از اینکه آیتم‌های ابزار به بهترین نحو، جهت اندازه‌گیری محتوا طراحی شده‌اند از شاخص CVI استفاده شده است. برای تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه به تعداد ۲۰ نفر از خبرگان ارسال شد. از خبرگان درخواست شد که درخصوص ۳۳ شاخص باقیمانده به صورت پرسشنامه و به صورت "ضروری است"، "ضروری نیست ولی مفید است"، "ضرورتی ندارد" پاسخ دهند. برای کمی‌سازی، ابتدا پاسخ‌ها براساس محاسبه فراوانی اعضایی که به گزینه E (ضروری) تعلق گرفته بود، در محیط نرم‌افزار spss استخراج و در ادامه با استفاده از رابطه (۱)، CVR محاسبه و با جدول لاوشی^۱ انطباق داده شد. باتوجه به تعداد اعضای پانل ارزیاب، اعداد بالاتر از ۰/۳۳ مورد قبول واقع شد.

$$CVR = \frac{ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}} \quad \text{فرمول (۱)}$$

Ne = تعدادی از اعضای پانل ارزیاب است که در آن زیر شاخص، گویه "ضروری" را انتخاب نموده باشند.

N = تعداد کل اعضای گروه ارزیاب

1. Lawshe

جدول ۶. نتایج آزمون CVR زیر شاخص‌ها

شاخص	زیر شاخص	CV R	میانگین عددی	پذیرش یا رد	شاخص	زیر شاخص	CVR	میانگین عددی	پذیرش یا رد
منابع و رابط‌های	استقلال و آزادی عمل	۰,۴۷	۱,۷۳	پذیرش	منابع انسانی	ادراک حمایت اجتماعی	۰,۶۸	۱,۸۰	پذیرش
	بازخورد	۰,۱۳	۱,۸۳	پذیرش		خصوصیات افراد مورد تعامل	۰,۳۶	۱,۶۸	پذیرش
	وضوح نقش	۰,۲۷	۱,۵۶	پذیرش		جو اعتماد و احترام	۰,۶۰	۱,۸۰	پذیرش
	تنوع شغلی	۰,۶۰	۱,۶۳	پذیرش	منابع انسانی	تسهیم اطلاعات وسیع	۰,۵۲	۱,۸۰	پذیرش
	چالشی بودن	۰,۴۴	۱,۸۰	پذیرش		برنامه‌ریزی فعالیت‌های گروهی	۰,۲۸	۱,۶۰	پذیرش
	انعطاف‌پذیری	۰,۲۸	۱,۷۲	پذیرش	منابع سازمانی	حمایت سازمانی ادراک شده	۰,۴۷	۱,۷۳	پذیرش
	به‌روزی‌بودن	۰,۵۲	۱,۷۶	پذیرش		عدالت توزیعی ادراک شده	۰,۴۷	۱,۷۳	پذیرش
	هدف‌مندی	۰,۲۰	۱,۵۰	پذیرش		عدالت رویه‌ای ادراک شده	۰,۶۷	۱,۹۰	پذیرش
	فرصت‌های رشد	۰,۶۰	۱,۷۳	پذیرش		امنیت شغلی	۰,۵۳	۱,۷۶	پذیرش
منابع توسعه‌ای	رفتارهای نوآورانه	۰,۵۲	۱,۶۴	پذیرش	منابع فرهنگی	مدیریت پاداش	۰,۴۷	۱,۷۶	پذیرش
	توسعه کارراهه	۰,۴۴	۱,۴۰	پذیرش		ریسک‌پذیری	۰,۵۳	۱,۸۳	پذیرش
	خودکارآمدی	۰,۱۲	۱,۴۴	پذیرش		یکپارچگی واحدهای سازمانی	۰,۱۳	۱,۶۰	پذیرش
منابع تخصصی	تاب‌آوری	۰,۴۰	۱,۵۶	پذیرش	منابع فرهنگی	آزادی عمل در فرصت‌ها	۰,۲۷	۱,۸۳	پذیرش
	خوش‌بینی	۰,۴۴	۱,۶۸	پذیرش		فشار کاری زیاد	۰,۴۰	۱,۵۳	پذیرش
	وظیفه‌شناسی	۰,۶۰	۱,۸۰	پذیرش	انزائمات شغلی	تعارض کار و زندگی	۰,۵۳	۱,۷۶	پذیرش
	علاقه به شغل	۰,۵۲	۱,۷۶	پذیرش		روابط تنش‌زا	۰,۴۴	۱,۴۰	پذیرش
	برون‌گرایی	-۰,۱۲	۱,۳۶	رد	رفتارهای عامی	تمرکز بر وظیفه	۰,۱۷	۱,۶۱	پذیرش
						کاوشگری	۰,۱۲	۱,۸۳	پذیرش
						ارتباط آگاهانه	۰,۵۴	۱,۶۰	پذیرش

همان‌طور که در جدول بالا نیز مشخص است، زیر شاخص برون‌گرایی به دلیل داشتن CVR کم‌تر از صفر و میانگین عددی کم‌تر از ۱/۵ از مجموعه زیرشاخص‌های باقیمانده حذف شد. در ادامه، شاخص روایی محتوا (CVI) محاسبه شده است. بدین‌منظور، شاخص‌های باقیمانده در قالب پرسشنامه دوم مجدداً در اختیار ۲۰ نفر از اعضای پانل ارزیاب قرار گرفت و از آنها خواسته شد که درمورد هریک از زیر شاخص‌ها، براساس سه معیار مربوط یا اختصاصی بودن، سادگی و روان بودن و واضح یا شفاف بودن، براساس طیف لیکرتی چهارقسمتی اظهارنظر نمایند. طبق فرمول مقدار شاخص روایی محتوای قابل قبول برای پرسشنامه دوم ۰/۴۴ بوده است. بعد از انجام محاسبات مربوطه، اندازه CVI کلیه زیرشاخص‌ها مساوی یا بیشتر از ۰/۴۴ بوده، لذا روایی محتوای کلیه زیرشاخص‌های باقیمانده تأیید شد.

$$CVI = \frac{\sum_1^n CVR}{\text{Retained number}} = \frac{13.9}{32} = 0.44 \quad \text{فرمول (۲)}$$

فرمول (۳)

$CVI = (\text{تعداد کل پانل ارزیاب}) \div (\text{مجموع تعداد اعضای پانل ارزیاب که به آیتم نمره ۳ و ۴ داده‌اند})$

تحلیل میانجی متغیرهای پژوهش

از آنجا که در این پژوهش، براساس یافته‌های بخش کیفی، برخی از متغیرها از نظر مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان متغیر میانجی معرفی شده‌اند، در این راستا، پس از نمونه‌گیری و توزیع پرسشنامه به سنجش متغیرهای میانجی و روابط آنها با استفاده از پیش‌فرض‌های بارون و کنی (۱۹۸۶) پرداخته شده است. در این پژوهش، از روش بوت استراپ برنامه پریچر و هایز برای تعیین معنی‌داری اثرهای غیرمستقیم متغیر مستقل بر وابسته از طریق متغیر میانجی استفاده شده است. به‌عنوان نمونه تحلیل متغیر میانجی منابع شخصی در رابطه میان منابع وظیفه‌ای، منابع توسعه‌ای و شکوفایی فردی در ادامه آورده شده است. در جدول (۷) نتایج مربوط به معنی‌داری تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم منابع شخصی در رابطه میان منابع وظیفه‌ای و شکوفایی فردی و همین‌طور در رابطه میان منابع توسعه‌ای و شکوفایی فردی ارائه شده است.

جدول ۷. یافته‌های حاصل از تحلیل میانجی منابع شخصی

مسیر	ضریب بتا	خطای استاندارد	t	معنی‌داری
اثر مستقیم منابع وظیفه‌ای بر منابع شخصی (a)	۱,۰۶۴۶	۰,۰۴۶۲	۲۳,۰۳۰۹	۰,۰۰۰
اثر مستقیم منابع شخصی بر شکوفایی فردی (b)	۱,۱۳۷۵	۰,۰۶۵۴	۱۷,۳۸۸۹	۰,۰۰۰
اثر نهایی منابع وظیفه‌ای بر شکوفایی فردی (C)	۱,۴۵۹۸	۰,۰۷۴۰	۱۹,۷۱۸۷	۰,۰۰۰
اثر مستقیم منابع وظیفه‌ای بر شکوفایی فردی (C')	۰,۲۴۸۸	۰,۰۸۷۰	۲,۸۵۸۵	۰,۰۵۶
اثر مستقیم منابع توسعه‌ای بر منابع شخصی (a)	۰,۸۸۸۲	۰,۰۳۷۲	۲۳,۹۰۳۴	۰,۰۰۰
اثر مستقیم منابع شخصی بر شکوفایی فردی (b)	۱,۰۱۸۴	۰,۰۶۵۱	۱۵,۶۳۱۲	۰,۰۰۰
اثر نهایی منابع توسعه‌ای بر شکوفایی فردی (C)	۱,۲۶۷۷	۰,۰۵۶۳	۲۲,۵۰۸۹	۰,۰۰۰
اثر مستقیم منابع توسعه‌ای بر شکوفایی فردی (C')	۰,۳۶۳۳	۰,۰۷۱۴	۵,۰۸۹۶	۰,۰۵۵

همان‌طور که نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد، کلیه مسیرهای a و b در مورد متغیر میانجی منابع شخصی معنی‌دار است. از آنجا که معنی‌داری مسیر C' به کلی از بین رفته است، با استناد به روش بارون و کنی، متغیر منابع شخصی در رابطه میان منابع وظیفه‌ای و شکوفایی فردی و همین‌طور در رابطه میان منابع توسعه‌ای و شکوفایی فردی میانجی کامل است. نتایج حاصل از معنی‌داری اثرهای غیر مستقیم منابع شخصی در دو رابطه بالا با روش بوت استرپ در جدول (۸) ارائه شده است.

جدول ۸. یافته‌های حاصل از آزمون روش بوت استرپ برای متغیر میانجی منابع شخصی

مسیر	اثر غیرمستقیم با حضور میانجی	آماره		بوت استرپ (۵۰۰۰)	
		خطای استاندارد	R-sq	فاصله اطمینان ۹۵ درصد	معنی‌داری
منابع وظیفه‌ای == منابع شخصی == شکوفایی فردی	۱,۲۱۱۰	۰,۰۷۳۱	۰,۷۸۵۰	حد بالا ۱,۳۶۱۷ حد پایین ۱,۰۷۲۵	۰,۰۰۰
منابع توسعه‌ای == منابع شخصی == شکوفایی فردی	۰,۹۰۴۵	۰,۰۶۷۱	۰,۷۹۶۸	حد بالا ۱,۰۴۱۵ حد پایین ۰,۷۸۰۳	۰,۰۰۰

نتایج روش بوت استرپ با نمونه‌گیری مجدد ۵۰۰۰ تایی نشان می‌دهد که مسیر غیرمستقیم در هر دو رابطه معنی‌دار است. محاسبات بالا برای کلیه متغیرهای میانجی در مدل، تکرار شده است. نتایج نشان می‌دهد که نقش میانجی متغیر رفتار کاری عاملی در رابطه میان منابع وظیفه‌ای و

شکوفایی فردی و همین‌طور در رابطه میان منابع توسعه‌ای و شکوفایی فردی، معنی‌دار نبوده است. علاوه‌براین نقش میانجی منابع شخصی در رابطه میان منابع اجتماعی و منابع تیمی با شکوفایی فردی و گروهی نیز معنی‌دار نبوده است. علاوه‌براین نقش میانجی منابع شخصی و رفتارهای کاری عاملی نیز در رابطه میان الزامات شغلی و شکوفایی فردی تأیید نشده است. از آنجاکه معنی‌داری مسیر C در کلیه مسیرها به کلی از بین رفته است، با استناد به روش بارون و کنی، کلیه متغیرهای میانجی در این پژوهش میانجی کامل است. معنی‌داری روابط فوق در جدول (۹) آورده شده است.

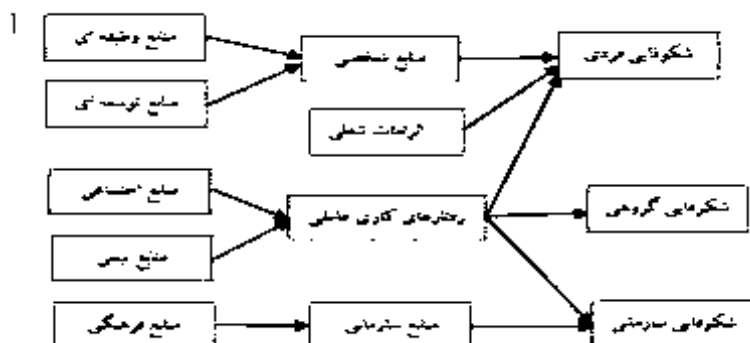
جدول ۹. یافته‌های حاصل از آزمون روش بوت استرپ (۵۰۰۰)

معنی‌داری	فاصله اطمینان ۹۵ درصد		R-sq	خطای استاندارد	آماره	اثر غیرمستقیم با حضور میانجی	
	حد بالا	حد پایین					
معنی‌دار نیست	۰,۱۴۱۸	-۰,۰۱۱	۰,۰۳۹	۰,۰۷۳۱	۱,۲۱۱۰	==	منابع وظیفه‌ای == رفتار کاری عاملی == شکوفایی فردی
معنی‌دار نیست	۰,۰۳۳۰	-۰,۰۲۲۸	۰,۰۲۴۱	۰,۰۶۷۱	۰,۹۰۴۵	==	منابع توسعه‌ای == رفتار کاری عاملی == شکوفایی فردی
۰,۰۰۰	۰,۹۷۴۹	۰,۶۹۸۴	۰,۸۲۴۸	۰,۰۷۰۶	۰,۸۳۲۷	==	منابع اجتماعی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی فردی
۰,۰۰۰	۱,۱۵۱۹	۰,۸۴۴۴	۰,۸۰۳۲	۰,۰۷۸۷	۰,۹۹۵۰	==	منابع تیمی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی فردی
معنی‌دار نیست	۰,۱۲۷۴	-۰,۰۴۰	۰,۰۵۹	۰,۰۷۵۱	۰,۹۸۲۰	==	الزامات شغلی == منابع شخصی == شکوفایی فردی
معنی‌دار نیست	۰,۰۲۴۱	-۰,۰۱۲۸	۰,۰۱۳۲	۰,۰۴۵۳	۰,۷۰۴۶	==	الزامات شغلی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی فردی
معنی‌دار نیست	۰,۱۳۱۶	-۰,۰۱۰	۰,۰۲۹	۰,۰۶۲۱	۱,۱۲۲۰	==	منابع اجتماعی == منابع شخصی == شکوفایی گروهی
معنی‌دار نیست	۰,۰۲۲۰	-۰,۰۱۱۹	۰,۰۲۳۱	۰,۰۵۴۲	۰,۸۰۲۵	==	منابع تیمی == منابع شخصی == شکوفایی گروهی
۰,۰۰۰	۱,۰۰۲۷	۰,۶۸۹۹	۰,۷۹۵۲	۰,۰۷۸۸	۰,۸۵۱۵	==	منابع اجتماعی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی گروهی
۰,۰۰۰	۱,۱۴۱۱	۰,۸۱۱۱	۰,۷۷۸۲	۰,۰۸۵۳	۰,۹۶۹۲	==	منابع تیمی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی گروهی
۰,۰۰۰	۱,۱۸۲۳	۰,۸۴۵۵	۰,۸۳۳۹	۰,۰۸۵۷	۱,۰۰۹۳	==	منابع فرهنگی == منابع سازمانی == شکوفایی سازمانی
۰,۰۰۰	۰,۹۹۴۱	۰,۶۷۱۲	۰,۸۱۶۵	۰,۰۸۲۲	۰,۸۲۸۹	==	منابع اجتماعی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی سازمانی
۰,۰۰۰	۱,۱۵۹۴	۰,۸۰۸۲	۰,۷۹۲۲	۰,۰۸۹۹	۰,۹۸۹۵	==	منابع تیمی == رفتار کاری عاملی == شکوفایی سازمانی

الگوی نهایی براساس یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های حاصل از مراحل قبل، الگویی نهایی شکوفایی منابع انسانی به‌صورت زیر

ترسیم شده است.



شکل ۱. الگوی نهایی پژوهش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که پیشایندهای شکوفایی فردی، گروهی و سازمانی ازمنظر مصاحبه‌شوندگان با یکدیگر متفاوت بوده‌اند. از نظر افرادی که در مصاحبه‌ها مشارکت نموده‌اند، صرفاً منابع اجتماعی و منابع تیمی هم بر شکوفایی فردی، هم شکوفایی گروهی و هم شکوفایی سازمانی مؤثر بوده‌اند.

نتایج پژوهش ایمانی و همکاران (۱۳۹۵)، نیز نشان داده است که میان عناصر مدل ویژگی‌های شغلی و شکوفایی فردی، همبستگی مثبت وجود دارد. در پژوهش حاضر منابع وظیفه‌ای علاوه بر ویژگی‌های شغلی مواردی مانند انعطاف‌پذیری ساعات کاری، به‌روزر بودن و اهمیت آموزش و پژوهش را نیز شامل شده است. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، یکی از اجزای منابع اجتماعی جو اعتماد و احترام بوده است، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش گرایسون (۲۰۱۶)، سازگاری دارد. نتایج پژوهش وی نشان داده است که میان اعتماد درک‌شده در روابط میان کارمندان و سرپرستان و شکوفایی فردی، ارتباط مثبتی وجود دارد. علاوه بر این، نتایج پژوهش پترسون و همکاران (۲۰۱۴) نیز تأثیر جو حمایت سرپرست بر شکوفایی کارکنان را تأیید کرده است.

در نهایت براساس یافته‌های پژوهش، پیشنهاد می‌شود تا در راستای ارتقای شکوفایی فردی اعضای هیئت‌علمی شرایطی برای آشنایی با نرم‌افزارهای تخصصی مرتبط، امکان دسترسی آسان

به اینترنت و منابع اطلاعاتی علمی به روز و دسترسی به امکانات آزمایشگاهی به روز برای اعضای هیئت علمی فراهم شود تا در جهت حمایت از ایده ها و طرح های نوآورانه و تشویق و حمایت افراد نوآور تلاش شود. در راستای ارتقای شکوفایی گروهی منابع انسانی پیشنهاد می شود تا مدیران گروه و رؤسای دانشکده در جهت ایجاد جو اعتماد و احترام متقابل و ایجاد حمایت اجتماعی میان همکاران تلاش نمایند. علاوه بر این، پیشنهاد می شود زمینه برای تسهیم و توزیع وسیع اطلاعات از طریق شرکت در جلسات، گروه ها و همایش های علمی و دسترسی به اطلاعات ضروری برای همه اعضای هیئت علمی فراهم شود. در پایان، در جهت ارتقای شکوفایی سازمانی اعضای هیئت علمی، پیشنهاد می شود که دانشگاه ها از فعالیتهای پژوهشی اعضای هیئت علمی خود در قالب تسریع مراحل اداری برای تصویب طرح های تحقیقاتی، تلاش برای برقراری ارتباط سازنده با صنعت، فراهم کردن زمینه مشارکت بیشتر اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری ها و اجرای امور دانشگاهی و اعمال رویکردهای غیرسیاسی در اداره دانشگاه ها حمایت نمایند. رعایت عدالت در استفاده از فرصت ها برای همه افراد مشمول و شایسته سالاری در انتصاب ها و ارتقا مدنظر قرار گیرد، به گونه ای که همه افراد با شرایط یکسان در انتخاب ها شانس برابر داشته باشند. در نهایت یافته های این پژوهش می تواند به عنوان یک راهنما برای پژوهش های آتی در زمینه شکوفایی منابع انسانی باشد. در این راستا، پیشنهاد می شود مدل شکوفایی منابع انسانی و روابط میان اجزای آن به صورت کمی آزمون شود. علاوه بر این، پیشنهاد می شود تا در یک مطالعه روزانه به سنجش تغییرات شکوفایی در طی یک روز کاری و عوامل مؤثر بر آن پرداخته شود. محدودیت های پژوهشگر در این پژوهش به شرح زیر بوده است: برخی از متغیرهای موردبررسی که بر شکوفایی اعضای هیئت علمی تأثیر دارند، متأثر از زمان بوده و امکان تغییر در آنها وجود دارد؛ لذا نتایج حاصل از این پژوهش را نمی توان کلی دانسته و به زمان های دیگر تعمیم داد. در این پژوهش به دلیل کثرت متغیرها صرفاً به پیشایندها در سطح فرد، گروه و سازمان بسنده شده است. مواردی مانند صداقت مصاحبه شوندگان در پاسخ به سؤالات مصاحبه ها و دقت ابزار پژوهش از مواردی است که در کنترل پژوهشگر قرار نداشته است.

منابع

- ایمانی، حسین؛ قلی‌پور، آرین و سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر مدل ویژگی‌های شغلی بر کامیابی در کار، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت دولتی*، سال ششم، شماره ۳: ۱۰۱ - ۸۹.
- ایمانی، حسین؛ قلی‌پور، آرین و سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۴، شماره ۳: ۸۴۷ - ۸۲۹.
- جوادیان، یحیی؛ میری، سیدمحمد؛ علیزاده، رضا و کریمی، پگاه (۱۳۸۲)، نظرات دانشجویان از نحوه تدریس نظری در دانشگاه علوم پزشکی بابل، *مجله دانشگاه علوم پزشکی بابل*، شماره ۲: ۶۱ - ۵۶.
- کاظمی، مهدی؛ عسکری، حسین و آقابیکزاده، شاهو (۱۳۹۲)، بررسی نقش شکوفایی شغلی در توانمندسازی کارکنان، *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی*، سال هفتم، شماره ۴: ۸۷ - ۱۰۲.
- مساح، هاجر؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و کلاتری، مهرداد (۱۳۹۶)، نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه الگوی خودگردان، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۹، شماره ۳۰: ۷۲ - ۴۸.
- Abid, Ghulam, Binish Khan, and Michelle Chia-Wei Hong. 2016. "Thriving at Work: How Fairness Perception Matters for Employee's Thriving and Job Satisfaction." *Academy of Management Proceedings* 2016(1): 11948.
- Albrecht, Simon L et al. 2015. "Employee Engagement, Human Resource Management Practices and Competitive Advantage." *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance* 2(1): 7-35.
- Bandura, Albert. 1989. "Social Cognitive Theory." In *Annals of Child Development*, 1-60.
- Button, Scott B, John E Mathieu, and Dennis M Zajac. 1996. "Goal Orientation in Organizational Research: A Conceptual and Empirical Foundation." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 67(1): 26-48.
- Carmeli, Abraham, and Gretchen M Spreitzer. 2009. "Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Behaviors at Work." *Journal of Creative Behavior* 43(3): 169-91.
- Chughtai, Aamir Ali, and Finian Buckley. 2013. "Exploring the Impact of Trust on Research Scientists' Work Engagement: Evidence from Irish Science Research Centres." *Personnel Review* 42(4): 396-421.
- Clark, Camellia P et al. 2006. "Does Amygdalar Perfusion Correlate with Antidepressant Response to Partial Sleep Deprivation in Major Depression?" *Psychiatry Research: Neuroimaging* 146(1): 43-51.
- Creswell, John W., and Dana L. Miller. 2000. "Determining Validity in Qualitative Inquiry." 39(3): 124-30.
- Dalkey, Norman, and Olaf Helmer. 1963. "An Experimental Application of the Delphi

- Method to the Use of Experts.” *Management science* 9(3): 458–67.
- Davenport, Lauren J. et al. 2016. “How Can Organisations Help Employees Thrive? The Development of Guidelines for Promoting Positive Mental Health at Work.” *International Journal of Workplace Health Management* 9(4): 411–427.
- Demerouti, Evangelia, and Arnold B Bakker. 2011. “The Job Demands-Resources Model: Challenges for Future Research.” *SA Journal of Industrial Psychology* 37(2): 1–9.
- Fisher, Cynthia D. 2010. “Happiness at Work.” *International Journal of Management Reviews* 12(4): 384–412.
- Geiger, Lora. 2013. “Leading towards Well-Being: Exploring Organizational Climate, Leadership and Individual Factors That Relate to Thriving at Work.” ProQuest Dissertations Publishing.
- Grayson, Adam Robert. 2016. “The Relationship between Supervisor-Employee Trust, Supervisor-Employee Coaching, and Workplace Thriving: A Quantitative Correlational Study.” The University of the Rockies.
- Javidan, Lida, Abdollah Aliesmaili, and Ali Asghare Shojaee. 2017. “Explaining Competency Model of Teacher.” *Iranian journal of educational sociology* 1(6): 71–81.
- Jiang, Zhou. 2017. “Proactive Personality and Career Adaptability: The Role of Thriving at Work.” *Journal of Vocational Behavior* 98: 85–97.
- Keyes, Corey L M, and Joseph G Grzywacz. 2005. “Health as a Complete State: The Added Value in Work Performance and Healthcare Costs.” *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 47(5): 523–32.
- Leopold, Ronald. 2016. “How to Help Your Senior Employees Thrive in the Workplace.” *Strategic HR Review* 15(6): 275–77.
- Levene, Ronald. 2015. “Positive Psychology At Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement.” Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects.
- Li, Mingze, Wenxing Liu, Yi Han, and Pengcheng Zhang. 2016. “Linking Empowering Leadership and Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior.” *Journal of Organizational Change Management* 29(5): 732–50.
- Maslow, A. H. 1943. “A Theory of Human Motivation.” *Psychological Review* 50(4): 370–96.
- Mitchell T. R., & Daniels, D. 2003. “Motivation. In W. Borman, D. Ilgen, & R. Klimoski (Eds).” In *Handbook of Psychology*, New York: Wiley, 225–254.
- Niessen, Cornelia, Sabine Sonnentag, and Friederike Sach. 2012. “Thriving at Work-A Diary Study.” *Journal of Organizational Behavior* 33(4): 468–87.
- Paterson, Ted A., Fred Luthans, and Wonho Jeung. 2014. “Thriving at Work: Impact of Psychological Capital and Supervisor Support.” *Journal of Organizational Behavior* 35(3): 434–46.
- Porath, Christine, Gretchen Spreitzer, Cristina Gibson, and Flannery G. Garnett. 2012. “Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement.” *Journal of Organizational Behavior* 33(2): 250–75.
- Preacher, Kristopher J., and Andrew F. Hayes. 2004. “SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models.” *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* 36(4): 717–31.
- Roberts, Laura Morgan et al. 2005. “Composing The Reflected Best-Self Portrait: Building Pathways For Becoming Extraordinary In Work Organizations.” *Academy of Management*

- Review 30(4): 712–36.
- Saks, Alan M. 2006. “Antecedents and Consequences of Employee Engagement.” **Journal of Managerial Psychology** 21(7): 600–619.
- Spreitzer, Gretchen et al. 2005. “A Socially Embedded Model of Thriving at Work.” **Organization Science** 16(5): 537–49.
- Spreitzer, Gretchen M, and Kathleen M Sutcliffe. 2007. “Thriving in Organizations.” **Positive Organizational Behavior**: 74–85.
- Spreitzer, Gretchen, and Christine Porath. 2012. “Creating Sustainable Performance.” **Harvard Business Review** 90(1): 92–99.
- Su, Rong, Louis Tay, and Ed Diener. 2014. “The Development and Validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT).” **Applied Psychology: Health and Well-Being** 6(3): 251–79.
- Sutcliffe, Kathleen M, and Timothy J Vogus. 2003. “**Organizing for Resilience.**” Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline 94: 110.
- Taris, Toon W, and Wilmar Schaufeli. 2015. “**Individual Well-Being and Performance at Work: A Conceptual and Theoretical Overview.**” In ed. Riccardo Peccei Marc van Veldhoven. Taylor and Francis Group, 15–34.
- Tedeschi, Richard G, and Lawrence G Calhoun. 2004. ““ Posttraumatic Growth: Conceptual Foundations and Empirical Evidence.”” **Psychological Inquiry** 15(1): 1–18.