

کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل

ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی

دکتر حسن دانایی‌فرد

عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس

آذر اسلامی

انتشارات دانشگاه امام صادق (علیه السلام)
تهران: بزرگراه شهید چمران،
پل مدیریت
تلفکس: ۸۸۳۷۰۱۴۲
صندوق پستی ۱۵۹-۱۴۶۵۵
E-mail: isu.press@yahoo.com



دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده‌بنیاد در عمل؛ ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی
تألیف: دکتر حسن دلتایی فرد و سیدحسین کاظمی ■ ناشر: دانشگاه امام صادق (ع) ■ صفحه‌آرایی و
طراحی جلد: بابک حمیدیا ■ ویراستار: احسان مقصودی ■ چاپ اول: ۱۳۹۰ ■ قیمت: ۳۵۰۰۰ ریال ■
شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه ■ چاپ و صحافی: زلال کوثر ■ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۰۸۴-۵

همه حقوق محفوظ و متعلق به ناشر است.

سرشناسه: دلتایی فرد، حسن، ۱۳۷۸ -
عنوان و نام پدیدآور: ساخت نظریه بی‌تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی
نظریه داده‌بنیاد در عمل / حسن دلتایی فرد، آذر اسلامی.
مشخصات نشر: تهران: دانشگاه امام صادق (ع)، ۱۳۹۰.
مشخصات ظاهری: ۱۷۸ ص:؛ چلور، نمودار.
فروست: ... مجموعه روش‌شناسی در سازمان و مدیریت.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۱۴-۰۸۴-۵
قیمت: ۳۵۰۰۰ ریال
یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۵۱ - ۱۵۸.
یادداشت: نمایه.
موضوع: تهد سازمانی
موضوع: رفتار سازمانی
موضوع: نظریه مبنایی
شناسه افزوده: اسلامی، آذر، ۱۳۴۷ -
شناسه افزوده: دانشگاه امام صادق (ع)
رده بندی کنگره: ۵۸/۵۸۷HD س ۲ ۱۳۹۰
رده بندی دیویی: ۶۵۸ / ۴۱۴
شماره کتابشناسی ملی: ۲۲۷۷۸۶۵

سومین کتاب از مجموعه
روش‌شناسی در سازمان و مدیریت

۱- پژوهش‌های تفسیری در سازمان: استراتژی‌های پدیدارشناسی و
پدیدارنگاری

دکتر حسن دانایی فرد، سید حسین کاظمی

۲- نظریه‌پردازی داده‌بنیاد با نرم‌افزار NVivo8

محمد رضا ذوالفقاریان، دکتر میثم لطیفی

فهرست تفصیلی

۱.....	سخن ناشر
۳.....	پیشگفتار
۷.....	فصل اول نگاه نظری پژوهش آشنایی با مفهوم بی تفاوتی
۷.....	اهداف فصل
۷.....	مقدمه
۹.....	بی تفاوتی و فرار از موقعیت
۱۰.....	تعریف روانشناختی بی تفاوتی
۱۲.....	بی تفاوتی به عنوان یک سازوکار دفاعی
۱۳.....	خصوصیات سازوکار دفاعی
۱۴.....	نمونه های سازوکار دفاعی
۱۴.....	مفهوم پدیده بی تفاوتی
۱۵.....	مشخصه های بارز فرد بی تفاوت
۱۶.....	تقسیم بندی مشخصه های بی تفاوتی از دیدگاه کورمن
۱۷.....	سازو کارهایی که باعث ناکامی افراد می شوند
۱۹.....	تأملی بر پژوهش های انجام شده در زمینه بی تفاوتی
۲۴.....	واژگان کلیدی
۲۴.....	پرسش های فصل
۲۴.....	مأخذ
۲۷.....	فصل دوم مقایسه پژوهش کمی و کیفی
۲۷.....	اهداف فصل

۲۷	 مقدمه
۲۸	 ویژگی‌های پژوهش کمی و کیفی
۲۹	 ۱. هدف
۲۹	 ۲. مسئله پژوهش و پرسش‌های اساسی
۳۲	 ۳. متغیرهای پژوهش
۳۲	 ۴. استراتژی پژوهش
۳۳	 ۵. ادبیات پژوهش
۳۴	 ۶. نقش پژوهش‌گر در گردآوری اطلاعات
۳۵	 ۷. اندازه‌گیری
۳۸	 ۸. تحلیل داده‌ها
۳۹	 ۹. ارزشیابی و گزارش نتایج و کاربردهای آن
۴۰	 واژگان کلیدی
۴۰	 پرسش‌های فصل
۴۰	 مآخذ
۴۳	 فصل سوم استراتژی نظریه داده‌بنیاد
۴۳	 اهداف فصل
۴۳	 مقدمه
۴۴	 جوهره استراتژی پژوهش داده‌بنیاد
۴۵	 چارچوب پژوهش داده‌بنیاد
۴۶	 پیش‌فرض‌های پارادایم تفسیری در طرح‌های کیفی
۴۹	 هستی‌شناسی: چگونگی درک جهان
۴۹	 شناخت‌شناسی: رابطه بین پژوهشگر و پدیده مورد بررسی
۵۰	 روش‌شناسی: چگونگی گردآوری داده‌ها و اطلاعات
۵۱	 ارزش‌شناسی
۵۱	 زبان پژوهش
۵۲	 استراتژی پژوهش نظریه داده‌بنیاد
۵۴	 انواع طرح‌های استراتژی تئوری داده‌بنیاد
۵۶	 مراحل پژوهش نظریه داده‌بنیاد
۵۷	 الف: مرحله مطالعات مقدماتی
۵۸	 ب: مرحله مطالعات اصلی
۶۲	 روش کشف و نام‌گذاری طبقه‌ها

۶۳		مراحل کدگذاری در نظریه پردازی بنیادی
۶۳		۱. کدگذاری باز
۶۵		۲. کدگذاری محوری
۶۶		شاخصه های انتخاب یک طبقه محوری
۶۷		۳. کدگذاری انتخابی
۶۸		ممیزی پژوهشی نظریه
۷۰		ارزیابی نظریه داده بنیاد
۷۳		واژگان کلیدی
۷۴		پرسش های فصل
۷۵		مآخذ
۷۹		فصل چهارم مراحل ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی
۷۹		اهداف فصل
۷۹		مقدمه
۸۰		۱. مسئله پژوهش
۸۰		۲. سؤال های پژوهش
۸۱		۳. ورود به میدان پژوهش: مصاحبه ها
۸۲		۴. آغاز کدگذاری داده ها
۸۳		گام اول: کدگذاری باز
۸۵		کدگذاری اولیه
۹۹		کدگذاری ثانویه و شکل دهی طبقه های فرعی
۱۰۰		کد ثانویه
۱۰۰		مفهوم
۱۱۰		شکل دهی طبقه های اصلی
۱۱۱		گام دوم: کدگذاری محوری
۱۱۲		تشریح مدل پارادایم در عمل
۱۱۲		۱. چرایی انتخاب طبقه محوری: بی اهمیتی سازمانی به کارکنان
۱۱۳		۲. شرایط علی: ولنگاری مدیریتی
۱۱۳		۳. کنش ها و تعاملات: مسموم سازی فضای سازمانی
۱۱۳		۴. بستر حاکم: ناسلامتی کاری سازمان
۱۱۴		۵. شرایط مداخله گر: عوامل درون سازمانی
۱۱۴		۶. پیامد(ها): بی تفاوتی سازمانی

۱۱۵	واژگان کلیدی
۱۱۵	پرسش های فصل
۱۱۵	مأخذ
۱۱۷	فصل پنجم نظریه بی تفاوتی سازمانی
۱۱۷	اهداف فصل
۱۱۷	مقدمه
۱۱۸	گام سوم: مرحله نظریه پردازی (کدگذاری انتخابی)
۱۱۸	روایت پژوهش (نظریه بی تفاوتی سازمانی)
۱۲۱	شرح مدل نظریه بی تفاوتی سازمانی
۱۲۱	ولنگاری مدیریتی (شرایط علی)
۱۲۴	بی اهمیت سازمانی نسبت به کارکنان (طبقه محوری)
۱۲۷	عوامل درون سازمانی (شرایط مداخله گر)
۱۳۱	ناسلامتی کاری سازمان (بستر حاکم)
۱۳۴	مسموم سازی فضای سازمان (کنش ها و تعاملات)
۱۳۶	بی تفاوتی سازمانی (پیامد)
۱۴۰	پرسش های فصل
۱۴۰	مأخذ
۱۴۱	فصل ششم مقایسه نظریه بی تفاوتی سازمانی با ادبیات موضوع
۱۴۱	اهداف فصل
۱۴۱	مقدمه
۱۴۳	روایی
۱۴۳	پایایی
۱۴۴	قضایای نظری
۱۴۵	تعدادی از فرضیه های استخراج شده
۱۴۶	مقایسه نظریه بی تفاوتی سازمانی با ادبیات موضوع
۱۴۹	پرسش های فصل
۱۴۹	مأخذ
۱۵۱	منابع و مأخذ
۱۵۱	فارسی
۱۵۴	انگلیسی
۱۵۹	نمایه

فهرست جداول

جدول ۱-۲: دلایل انتخاب رویکرد پژوهش	۳۱
جدول ۲-۲: تفاوت‌ها در گستره و استفاده از ادبیات پژوهش در پژوهش کمی و کیفی	۳۴
جدول ۱-۳: ارکان پارادایم‌های تفسیری	۵۲
جدول ۱-۴: مفاهیم استخراجی از مصاحبه‌ها	۸۵
جدول ۲-۴: نتایج کدگذاری باز	۱۰۰
جدول ۳-۴: شکل‌دهی طبقه‌های اصلی	۱۱۰
جدول ۱-۶: موارد پیشنهادی جهت اصلاح نظریه از طرف مصاحبه‌شوندگان	۱۴۴
جدول ۲-۶: مقایسه عناصر نظریه بی‌تفاوتی سازمانی با ادبیات موضوع	۱۴۷

www.ketab.ir

فهرست اشکال

- شکل ۱-۱: اثرات بی تفاوتی بر عملکرد شخص ۱۶
- شکل ۱-۳: پیاز فرآیند پژوهش ۴۶
- شکل ۲-۳: مراحل و فعالیت‌های پژوهش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد ۵۶
- شکل ۳-۳: حرکت زیگزاگ گردآوری و تحلیل داده‌ها برای دسترسی به اشباع طبقه‌ها ۶۰
- شکل ۳-۴: رویه مقایسه مستمر در نظریه‌پردازی ۶۱
- شکل ۳-۵: مدل پارادایمی کدگذاری محوری ۶۶
- شکل ۴-۱: کدگذاری محوری براساس مدل پارادایم (تصویر مدل تکمیلی) ۱۱۲
- شکل ۵-۱: مدل نظریه بی تفاوتی سازمانی ۱۲۱
- شکل ۵-۲: شرایط علی - ولنگاری مدیریتی ۱۲۲
- شکل ۵-۳: طبقه محوری: بی‌اهمیتی سازمانی بر کارکنان ۱۲۵
- شکل ۵-۴: شرایط مداخله‌گر: عوامل درون سازمانی ۱۲۸
- شکل ۵-۵: بستر حاکم: ناسلامتی کاری سازمان ۱۳۱
- شکل ۵-۶: کنش‌ها و تعاملات: مسموم‌سازی فضای سازمان ۱۳۴
- شکل ۵-۷: پیامد: بی تفاوتی سازمانی ۱۳۷

www.ketab.ir

«بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ»

وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُودَ وَ سُلَيْمَانَ عِلْمًا وَقَالَا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
فَضَّلَنَا عَلَى كَثِيرٍ مِّنْ عِبَادِهِ الْمُؤْمِنِينَ

(قرآن کریم، سوره مبارکه النمل، آیه شریفه ۱۵)

سخن ناشر

فلسفه وجودی دانشگاه امام صادق علیه السلام که از سوی ریاست دانشگاه به کرات مورد توجه قرار گرفته، تربیت نیروی انسانی‌ای متعهد، باتقوا و کارآمد در عرصه عمل و نظر است تا از این طریق دانشگاه بتواند نقش اساسی خود را در سطح راهبردی به انجام رساند.

از این حیث «تربیت» را می‌توان مقوله‌ای محوری یاد نمود که وظایف و کارویژه‌های دانشگاه، در چارچوب آن معنا می‌یابد؛ زیرا که «علم» بدون «تزکیه» بیش از آنکه ابزاری در مسیر تعالی و اصلاح امور جامعه باشد، عاملی مشکل ساز خواهد بود که سازمان و هویت جامعه را متأثر و دگرگون می‌سازد.

از سوی دیگر «سیاست‌ها» تابع اصول و مبادی علمی هستند و نمی‌توان متکر این تجربه تاریخی شد که استواری و کارآمدی سیاست‌ها در گرو انجام پژوهش‌های علمی و بهرمندی از نتایج آنهاست. ازاین منظر پیشگامان عرصه علم و پژوهش، راهبران اصلی جریان‌های فکری و اجرایی به حساب می‌آیند و نمی‌توان آینده درخشانی را بدون توانایی‌های علمی - پژوهشی رقم زد و سخن از «مرجعیت علمی» در واقع پاسخ‌گویی به این نیاز بنیادین است.

دانشگاه امام صادق علیه السلام درواقع یک الگوی عملی برای تحقق ایده دانشگاه اسلامی در شرایط جهان معاصر است. الگویی که بیش از «ربع قرن» تجربه دارد و هم اکنون ثمرات نیکوی این شجره طیبه در فضای ملی و

بین‌المللی قابل مشاهده است. طبعاً آنچه حاصل آمده محصول نیت خالصانه و جهاد علمی مستمر مجموعه بنیانگذاران و دانش‌آموختگان این نهاد است که امید می‌رود در طلیعه دور جدید فعالیتش بتواند به توسعه و تقویت آنها در پرتو عنایات حضرت حق تعالی، اهتمام ورزد.

معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق (علیه السلام) با توجه به شرایط، امکانات و نیازمندهای جامعه در مقطع کنونی با طرحی جامع نسبت به معرفی دستاوردهای پژوهشی دانشگاه، ارزیابی سازمانی- کارکردی آنها و بالاخره تحلیل شرایط آتی اقدام نموده که نتایج این پژوهش‌ها در قالب کتاب، گزارش، نشریات علمی و... تقدیم علاقه‌مندان می‌گردد. هدف از این اقدام - ضمن قدردانی از تلاش خالصانه تمام کسانی که با آرمان و اندیشه‌ای بزرگ و ادعایی اندک در این راه گام نهادند- درک کاستی‌ها و اصلاح آنها است تا از این طریق زمینه پرورش نسل جوان و علاقه‌مند به طی این طریق نیز فراهم گردد؛ هدفی بزرگ که در نهایت مرجعیت مکتب علمی امام صادق (علیه السلام) را در گستره بین‌المللی به همراه خواهد داشت. (ان شاء الله)

ولله الحمد

معاونت پژوهشی دانشگاه امام صادق (علیه السلام)

پیشگفتار

سازمان‌های دولتی، حلقه پیوند مدیریت سیاسی و جامعه هستند. عملکرد هر کدام از این سازمان‌ها بر مقبولیت مردمی هر نظام سیاسی تأثیر خواهد داشت. در سال‌های اخیر علی‌رغم تحولاتی که در بخش دولتی رخ داده، ولی همچنان بهره‌وری پایین سازمان‌های دولتی دغدغه اصلی خط‌مشی‌گذاران کشور است. نارضایتی شهروندان از عملکرد برخی از سازمان‌های دولتی در کنار مشکلات نظارتی دولت، ایجاب می‌کند که دلایل عدم تطابق اهداف سازمانی و اهداف کارکنان به عنوان مهمترین دلیل عملکرد ناآثر بخش این سازمان‌ها روشن شود.

باید پذیرفت که کارکنان، سرمایه راهبردی سازمانند. بی‌توجهی به خواسته‌های ارباب رجوع، مشتری، مصرف‌کنندگان یا شهروندان، ضعف کیفیت خدمات سازمان‌ها، ضعف کنترل ابعاد اخلاقی و معنوی سازمان‌ها، غیبت از کار و یا ترک شغل و سوانح و حوادث در محیط کار، همگی مصادیق رفتار نامناسب سازمانی هستند که به نیروی انسانی درون سازمان‌های دولتی برمی‌گردد. بر بی‌انگیزگی کارکنان در بخش دولتی دلایل متفاوتی مترتب است. یکی از پدیده‌های خطرناکی که مایه عدم همسویی کارکنان با سازمان می‌شود، مأخذ بی‌انگیزگی بی‌تفاوتی کارکنان است. روح بی‌تفاوتی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنها می‌گیرد و بالطبع،

کارکنان بی‌تفاوت، سازمان بی‌تفاوت را شکل می‌دهند. سکوت و دلسردی کارکنان نسبت به سرنوشت و برنامه‌های سازمان و عدم درک و تفاهم مؤثر بین کارکنان و مدیریت، زنگ خطری برای کاهش عملکرد سازمانی است که در سطح کلان‌تر به جامعه آسیب می‌رساند. تئوریزه کردن پدیده بی‌تفاوتی، مدیران را در شناخت علل و رفع آن کمک خواهد کرد.

باید توجه داشت که برای روبرو شدن با پدیده بی‌تفاوتی در سطح سازمانی و در مرحله بعد، حرکت در مسیر حل و موشکافی ابعاد شکل‌دهنده آن ضروری است. از آنجایی که پژوهش‌گران، خود از کارکنان سازمان‌های دولتی می‌باشند و در طول سال‌های طی شده این پدیده بی‌تفاوتی (که به تدریج افزایش می‌یابد) را در محیط کار احساس کرده‌اند، فهم این پدیده و شناسایی مرزهای آن با سایر پدیده‌های سازمانی، دغدغه اصلی آنهاست.

کتاب حاضر، سعی دارد با استفاده از استراتژی نظریه داده‌بنیاد پدیده «بی‌تفاوتی سازمانی» را در سازمان‌های دولتی تئوریزه کند. مدل نظری حاصل، راهی برای فهم بی‌تفاوتی سازمانی پیشنهاد می‌دهد و به مدیران و سیاست‌گذاران کمک می‌کند این بی‌تفاوتی را در سازمان کاهش داده و روح کار و تلاش را در کارکنان ایجاد کنند. مدیران می‌توانند برای برچیدن بی‌تفاوتی در سازمان‌ها از این نظریه مدد جویند. این نظریه به نظریه‌پردازان سازمان کمک می‌کند تا به فرضیه‌هایی قابل آزمون در پژوهشی جامع‌تر دست یابند.

براین اساس، هدف غایی این کتاب آن است که: (۱) نظریه بی‌تفاوتی سازمانی را که نویسندگان تدوین کرده‌اند، به جامعه علمی عرضه کند و (۲) کاربرد نظریه داده‌بنیاد را در عمل برای پژوهشگران علوم اجتماعی به طور اعم و مدیریت به طور اخص تشریح کند. فصول اول و دوم، نگاه نظری به پدیده بی‌تفاوتی و گستره نظری محاط بر آن را تا حدی ترسیم می‌کند. فصل اول به بیان دانش موجود در مورد بی‌تفاوتی اشاره دارد. فصل دوم به مقایسه

دو روش پژوهش کمی و کیفی می‌پردازد. در فصل سوم شرح مفصلی از نظریه داده‌بنیاد ارائه می‌شود. فصل چهارم گردآوری داده‌ها در باب موضوع مورد مطالعه را ارائه می‌دهد. فصل پنجم نظریه جدید بی‌تفاوتی سازمانی به صورت ساده برای خوانندگان تشریح خواهد شد و در نهایت، در فصل ششم، ضمن انجام مقایسه بین نظریه بی‌تفاوتی سازمانی با ادبیات موضوع، قضایای استراتژیک نظریه بی‌تفاوتی سازمانی ارائه خواهد شد.

بدیهی است که وقتی نظریه‌ای برای نخستین بار مطرح می‌شود، جامعه علمی در مورد آن اظهار نظر خواهد کرد. نویسندگان و ارائه‌دهندگان این نظریه مدعی جهان‌شمولی این نظریه نیستند، ولی ادعا می‌کنند که با کمک استراتژی نظریه داده‌بنیاد به عنوان یک استراتژی پژوهشی کیفی، پدیده بی‌تفاوتی سازمانی را در بخش دولتی (سازمانی که به عنوان نمونه انتخاب شده است در فصل چهارم معرفی می‌شود) معنا داده‌اند. بی‌تردید نظرات جامعه علمی مورد امتنان خواهد بود. مؤلفان از مدیریت محترم انتشارات دانشگاه امام صادق علیه السلام که زمینه انتشار این کتاب را فراهم کرده‌اند سپاسگزاری می‌نمایند.

حسن دانایی فرد - آذر اسلامی

۱۳۸۹/۱۱/۲۰