

Presenting and explaining the job dependency model with the data theory approach of the foundation in the National Bank of Mazandaran province

Abstract

The purpose of this study is to present and explain the job dependency model with the foundation data theory approach in the National Bank of Mazandaran Province using the knowledge of bank experts and management. The research method is considered as exploratory research in terms of purpose and developmental research in terms of result. To achieve this goal, a qualitative methodology based on the data foundation method and using the systematic approach of Strauss and Corbin has been used. Open, axial and selective data coding methods were used to analyze the data. In this regard, 24 in-depth and semi-structured interviews were conducted using theoretical sampling and snowball technique of managers, bank experts as well as professors and management experts. To assess the reliability of data and interpretations, the criteria for interpretive research include reliability, critique, reliability, impact, and truth (Lincoln and Goe) 1988, and criteria for data-driven theory including conformity, comprehensibility, generality, and controllability. (Strauss-Corbin 1998) has been used. Based on the research findings, the main research phenomenon was called "presentation and explanation of job dependence". "Individual and extra-organizational organizational factors" as causal conditions for presenting and explaining job dependence, "Performance evaluation system, staff training system, bank expansion throughout the country and the organization's perspective" as contextual factors and also "conditions governing acquisition And work, individual-specific components, and organizational-specific components were identified as interfering factors from the perspective of the research participants.

Keywords: Job Dependence, Career Path, Career Career, Foundation Data Theory, National Bank of Mazandaran Province.

ارائه و تبیین مدل وابستگی شغلی با رویکرد نظریه داده بنیاد در بانک ملی استان مازندرانمحمدرضا علیجانی گنجی^۱محمدرضا باقرزاده^۲پیمان ولی‌پور^۳سعید امام‌قلیزاده^۴محمدسعید باقرزاده^۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۳

چکیده

هدف این پژوهش ارائه و تبیین مدل وابستگی شغلی با رویکرد نظریه داده بنیاد در بانک ملی استان مازندران بود. برای دستیابی به این هدف از روش‌شناسی کیفی مبتنی بر روش داده بنیاد و با بهره‌گیری از رویکرد سیستماتیک استراوس و کوربین استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری داده‌ها از نوع باز، محوری و انتخابی استفاده شد. در این راستا، ۲۴ مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته با استفاده از نمونه‌گیری نظری و تکنیک گلوله برفی مدیران، کارشناسان بانک و همچنین اساتید و خبرگان مدیریت انجام شده است. بر اساس یافته‌های پژوهش، پدیده اصلی تحقیق «ارائه و تبیین وابستگی شغلی» نام گرفت. «عوامل سازمانی فردی و فراسازمانی» به عنوان شرایط علی ارائه و تبیین وابستگی شغلی، «نظام ارزشیابی عملکرد، نظام آموزش کارکنان، گستردگی بانک در کل کشور و چشم‌انداز سازمان» به عنوان عوامل بستر و یا زمینه و همچنین «شرایط حاکم بر کسب و کار، مولفه‌های خاص فردی و مولفه‌های خاص سازمانی» به عنوان عوامل مداخله‌گر از دیدگاه مشارکت‌کنندگان تحقیق شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: وابستگی شغلی، مسیر شغلی، کارراهه شغلی، نظریه داده بنیاد، بانک ملی استان مازندران.

^۱ دانش‌اندوخته دکترای مدیریت دولتی - منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر، ایران mganji.meli@gmail.com

^۲ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم‌شهر، ایران. (مسول مکاتبات). Dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

^۳ دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قائم‌شهر، ایران. p.valipour@qaemiau.ac.ir

^۴ استادیار گروه مدیریت دانشگاه شمال آمل، ایران. gholizadehsaeid@gmail.com

^۵ عضو گروه مدیریت و هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بهشهر saeedbagher1153@gmail.com

با توجه به اینکه وابستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است؛ کارکنان در محیط شغلی به طور ذهنی و هیجانی به وسیله میزانی که وابسته کارشان هستند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند. وابستگی شغلی یک منبع مهم رضایت شغلی و نیاز مهم در محیط شغلی است (مارتین؛^۱ ۲۰۱۰). وابستگی شغلی در بین کارکنان به عنوان یک عامل کلیدی و مهم برای دستیابی به اهداف سازمانی مورد نیاز می‌باشد و این امر زمینه ارتقاء سطح کمی و کیفی فعالیت‌های هر سازمان را فراهم خواهد نمود (هال؛^۲ ۲۰۰۸). بر این اساس و با توجه به مؤلفه‌های مربوط به وابستگی شغلی که عبارتند از شور و حرارت در کار،^۳ وقف شدن در کار^۴ و غرق شدن در کار^۵ است؛ پرداختن به این موضوع از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. وابستگی شغلی مفهومی نوین است که در سالهای اخیر وارد مباحث سازمانی شده و بیش از چند دهه از ظهور آن نمی‌گذرد (وانگ و همکاران، ۲۰۰۹). کارکنان وابسته به شغل کارکنانی شاداب، پرنرژی و بهره‌ورند که تمایل زیادی برای صرف تلاش و کوشش فراوان از خود نشان می‌دهند (بال؛^۶ ۲۰۱۷). تحقیقات جدید نشان داده است که وابستگی شغلی کارکنان در کار تحت تاثیر عوامل مختلف فردی، شغلی و سازمانی است (گرینهاوس^۷ و همکاران، ۲۰۰۸). کارکنانی که وابستگی شغلی مطلوبی در سازمان خود دارند از اهداف و مأموریت‌های سازمان آگاهی دقیق داشته و در راستای تنظیم و تدوین آنها نقش ایفا می‌کند (گالن؛^۸ ۲۰۱۳). یکی از عوامل مرتبط با وابستگی شغلی، کیفیت زندگی کاری می‌باشد. نتایج تحقیقات جدید نشان داده است که کیفیت زندگی کاری رابطه‌ی مثبتی با وابستگی شغلی داشته و وابستگی شغلی منجر به خروجی‌های مثبتی برای سازمان‌ها می‌شود، بدین معنی که مدیران سازمان‌ها می‌بایستی تلاش کنند با کمک ابعاد رهبری تحول‌گرا و بالا بردن درک کارکنان از عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری آنان را دگرگون نمایند (ایکسون و همکاران، ۲۰۰۸).

عمده ترین نیازی که افراد پس از استخدام و تأمین ثبات و امنیت شغلی در سازمان پیدا می‌کنند، وابستگی شغلی، رشد و تکامل فردی، به کارگیری استعدادها و خلاقیت‌هایی است که در سایه آموزش و هدایت درست و مستمر به دست می‌آید (بروینگ؛^۹ ۲۰۱۶). این که فرد به شغل خود فارغ از نوع سازمان علاقه داشته باشد و بدان افتخار کند و از اجرای آن لذت ببرد، همچنین این که فرد احساس کند شغل او باعث بروز خلاقیت و شکوفایی او می‌شود و استعدادهایش را به کار می‌گیرد، موجب افزایش وابستگی شغلی فرد می‌گردد؛ به گونه‌ای که وی

^۱Martin

^۲Hall

^۳Vigor

^۴Dedication

^۵Absorption

^۶Wang

^۷Ball

^۸Greenhaus

^۹Cullen

^{۱۰}Inkson

^{۱۱}Browning

حاضر می‌شود خود را با عنوان شغلی‌اش به دیگران، معرفی و احساس کند که با ادای وظایف شغلی خود، فرد مفیدی برای سازمان و جامعه است (دی‌ووس^۱ و همکاران، ۲۰۰۹).

وابستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است. کارکنان در محیط شغلی به طور ذهنی و هیجانی به وسیله میزانی که وابسته کارشان هستند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند. وابستگی شغلی یک منبع مهم رضایت شغلی و نیاز مهم در محیط شغلی است (فلینت^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). وابستگی شغلی رابطه مثبتی با انگیزش درونی، انگیزش خدمت عمومی، بهره‌وری سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رضایت از کار، کاهش غیبت، افزایش رفتارهای سازمانی، افزایش حرمت خود، خودکارآمدی شغلی و همچنین رابطه منفی با فرسودگی، عدم تعهد به کار، استرس شغلی و فشار عصبی دارد. در واقع وابستگی شغلی همانندسازی روانشناختی فرد با نوع کاری است که انجام می‌دهد (مالهوترا^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). وابستگی شغلی تناسب بین شخص و محیط را افزایش می‌دهد، به همین دلیل تعیین کننده اثرات سازمانی و انگیزش فردی است (پاور^۴، ۲۰۰۹).

از جمله عواملی که در بقای سازمان‌ها بسیار مؤثر است و همواره مد نظر مسئولان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد، نیروی انسانی است. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش یافته در فرایند تحول جامعه‌ی سستی به جامعه صنعتی تأثیر انکار ناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد نموده‌اند (ریچتل^۵، ۲۰۰۹). زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان‌ها می‌کاهد. بر اساس این تصور برای اینکه به حداقل بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضا شود، اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. هم‌اکنون کارشناسان مدیریت معتقدند چنانچه نیازهای واقعی کارمندان به درستی درک و به آن‌ها بها داده نشود و مدیران در صدد ارضای آن‌ها برنیایند، بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد؛ زیرا علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (لی^۶، ۲۰۰۲). از سوی دیگر با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها دارای نگرش‌های شغلی متعددی هستند، بررسی نگرش‌های کارمندان به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد؛ طی چند دهه گذشته مورد توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران بوده است (تارنو^۷، ۲۰۰۹). نگرش شغلی واژه *Attitude*، معادل‌های فارسی متعددی همچون «طرز تلقی»، «وجهه نظر»، «بازخورد»، «وضع روانی»، «ایستار»، «گرایش» و «نگرش» دارد. ولی اکنون اصطلاح «نگرش» قبول عام یافته و به صورت‌های مختلف نیز تعریف شده است. نگرش یک سازه فرضی است، زیرا به صورت مستقیم قابل مشاهده نیست، بلکه بیشتر با اظهارات کلامی و رفتاری همراه است. به لحاظ اهمیتی که نگرش‌ها در زندگی افراد دارند، برخی از صاحب‌نظران تا آنجا پیش می‌روند که موضوع اصلی

^۱De Vos

^۲Flint

^۳Malhotra

^۴Power

^۵Richtel

^۶Lee

^۷Tharenou

روانشناسی اجتماعی را «نگرش» می‌دانند و آن را علم مطالعه نگرش‌های افراد تعریف می‌کنند (راسیدا، ۲۰۰۹). به طوری که از نظر برخی پژوهشگران، مفهوم نگرش احتمالاً شاخص‌ترین و ضروری‌ترین مفهوم در روانشناسی اجتماعی است. بخشی از اهمیت نگرش ناشی از آن است که صاحب‌نظران مطالعه نگرش را برای درک رفتار اجتماعی، حیاتی می‌دانند (نو^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). بخش دیگری از این اهمیت مبتنی بر این فرض است که نگرش‌ها تعیین‌کننده رفتارها هستند و این فرض به طور ضمنی دلالت بر این امر دارد که با تغییر دادن نگرش‌های افراد، می‌توان رفتارهای آنها را تغییر داد. به علاوه، با افزایش نگرش‌های شخص در مورد چیزها، احتیاج او به تفکر و اخذ تصمیم‌گیری تازه، کم می‌شود و رفتار او نسبت به آن چیزها عادت‌ی، قالبی، مشخص و قابل پیش‌بینی می‌گردد و در نتیجه زندگی اجتماعی او آسان می‌شود (کاراها^۳، ۲۰۱۵). همچنین آگاه بودن از نگرش‌های افراد می‌تواند دارای اهمیت زیادی باشد. اگر نگرش‌های مردم را بدانیم، می‌توانیم رفتار آنان را پیش‌بینی کنیم و بر رفتار آنان کنترل داشته باشیم (دی‌سنزو^۴ و همکاران، ۲۰۱۰).

یکی دیگر از دلایل اهمیت نگرش این است که بر افکار اجتماعی موثر است، نحوه تفکر و پردازش اطلاعات را تحت تاثیر قرار می‌دهد، به عنوان طرح ذهنی عمل می‌کند و به عبارت دیگر چارچوب‌های شناختی اطلاعات را در مورد مفاهیم، موقعیت‌ها و حوادث، سازماندهی و نگهداری می‌کند و سرانجام، بر فرایند رفتار اثر می‌گذارد (هال^۵ و همکاران، ۲۰۰۸). در سطح «فردی» نگرش‌ها بر ادراک، تفکر و رفتار تاثیر می‌گذارند. در سطح «بین فردی» اطلاعات در خصوص نگرش‌ها، مرتباً تقاضا شده و فاش می‌گردد. اگر ما از نگرش‌های دیگران مطلع باشیم، دنیا پیش‌بینی پذیرتر می‌شود. ممکن است تفکر و رفتارمان از طریق این دانش شکل بگیرد و سعی کنیم تا رفتار دیگران را از طریق ایجاد تغییر در نگرش آنها کنترل نمائیم؛ و بالاخره در سطح «بین گروهی» نگرش‌ها نسبت به گروه خودمان و دیگر گروه‌ها، در بطن تعاون و تعارض بین گروهی قرار دارد (اسچنیک^۶ و همکاران، ۲۰۰۷). واژه درگیر شدن^۷ در فرهنگ لغت به معانی مختلفی همچون، نامزد شدن، تعهد، التزام، اشتغال، استخدام و درگیری ترجمه شده است. در ادبیات علوم اجتماعی ریشه این مفهوم به تئوری نقش و به طور خاص کارهای اروین گافمن (۱۹۶۰) در این زمینه باز می‌گردد. گافمن معتقد است که افراد در جامعه نقش‌های مختلفی را می‌پذیرند که درگیر شدن در یک نقش را «دلبستگی خود انگیخته»^۸ به نقش و صرف توجه و تلاش فراوان برای اجرای آن تعریف می‌کند (هال^۹، ۲۰۰۴).

^۱Rasdi

^۲Noe

^۳Carraher

^۴DeCenzo

^۵Hall

^۶Individual level

^۷Interpersonal level

^۸Intergroup level

^۹Schnake

Aggression

Engagement

Hall

در این مطالعه تلاش خواهد شد یک مدل و چارچوبی برای وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران ارائه شود، مطالعات زیادی در چه در داخل و چه در خارج از کشور (از جمله؛ مال هوترا و سین (۲۰۱۶)، یانگ و همکاران (۲۰۱۵)، پیترو و هاگس (۲۰۱۲)، والیکاس و لیکین (۲۰۱۴)، دیلمقانی و همکاران (۱۳۹۴)، خان محمدی قره ورن (۱۳۹۴)، آهی (۱۳۹۱)، فرجیان سهمی (۱۳۹۱) ... این مسئله را بررسی کرده اند و اکثراً به نتایج مشابهی دست یافته اند. طراحی مدلی جهت تبیین و مدیریت وابستگی شغلی کارکنان هیچگاه با روش تحقیق کیفی و نگاه جامع صورت نگرفته، به عبارتی مقصود پژوهش این است که؛ با اصول فلسفی و پارادایمی رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحقیق داده بنیاد به نظریه سازی پرداخته و یک مدل مناسب و کاربردی نه تنها برای بانک ملی استان مازندران ترسیم شود، بلکه سایر نهادهای مالی نیز بتوانند از آن بهره‌برداری کنند. لذا با توجه به مسائل و چالش‌هایی که در بانک مطرح شد در این تحقیق به دنبال آن هستیم که: مدل مناسب برای تبیین مدیریت وابستگی شغلی کارکنان بانک ملی استان مازندران کدام است؟ علاوه بر این پرسش اساسی و اصلی در این تحقیق به دنبال پاسخگویی به پرسش‌های زیر نیز می‌باشیم.

- شرایط فعلی مدیریت وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران کدام است؟
- عوامل مداخله‌گر در مدیریت وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران کدام است؟
- عوامل زمینه ساز مدیریت وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران کدام است؟
- استراتژی‌های راهبردها مدیریت وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران کدام است؟
- پیامدهای مدیریت وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران کدام است؟

روش پژوهش

با توجه این که هدف این پژوهش ارائه و تبیین مدل وابستگی شغلی با رویکرد نظریه داده بنیاد در بانک ملی استان مازندران می‌باشد؛ از روش شناسی کیفی مبتنی بر روش داده بنیاد و با بهره‌گیری از رویکرد سیستماتیک استراوس و کوربین برای دستیابی به این هدف استفاده شده است. روش داده بنیاد (گراند تئوری) تنها روش تحقیق کیفی است که، به طور همزمان داده‌ها را گردآوری و تحلیل و سپس نظریه سازی می‌کند. در این پژوهش ابتدا از نمونه‌گیری نظریه و در ادامه پژوهش از تکنیک گلوله برفی استفاده شده است. در روش نظریه برخاسته از داده‌ها، استراوس و کوربین^۱ (۱۹۹۸) محققین را به استفاده از مصاحبه، مشاهده، فیلم، مجله، یادداشت، دستورالعمل، کاتالوگ و دیگر مستندات نوشتاری و مصور فرا می‌خوانند و با این وجود، از آنجا که به کمک ما مصاحبه بهتر می‌توان به زبان خود شرکت‌کنندگان از تجربه آن آگاه شد، در این تحقیق از مصاحبه عمیق در بخش اول مصاحبه‌ها و مصاحبه نیمه ساختار یافته در بخش دوم مصاحبه‌ها به عنوان ابزار جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. ضمن آنکه در این تحقیق، مرور تحقیقات پیشین، مرور مستندات بانک مبنای یادداشت برداری‌های انجام شده در حین کار قرار گرفت. هدف از انجام مصاحبه‌ها و فهم و تبیین وابستگی شغلی در بانک ملی بود، از این رو بیشتر مصاحبه‌ها در محل کار افراد ترتیب داده شد. فرآیند جمع‌آوری داده‌ها با انجام دو مصاحبه

جداگانه با کارشناسان اداره کل سرمایه انسانی بانک آغاز شد. یکی از وظایف کلیدی در مدیریت مصاحبه‌ها قرار دادن مصاحبه شوندگان در شرایطی بود که بتوانند آزادانه دانش خود را در مورد چگونگی وابستگی شغلی بانک در اختیار محقق قرار دهند. این تحقیق به دنبال استخراج مفاهیم مربوط به چگونگی وابستگی شغلی کارکنان بود. از این رو، تمامی مصاحبه‌های انجام شده با کارشناسان و مدیران بانک در بخش اول مصاحبه‌ها به صورت مصاحبه عمیق انجام شدند. پس از انجام هماهنگی‌های مقدماتی با افراد و تنظیم وقت، جلسات در محل کار پاسخگو برگزار شد. پیش از شروع جلسه به مدت چند دقیقه توضیحات کاملی درباره هدف از انجام تحقیق و نتیجه‌گیری مصاحبه به مصاحبه‌شونده ارائه شده است و سپس جلسه شروع شده است. در این پژوهش تنها ۲۴ مصاحبه انجام گرفت متوسط زمان مصاحبه‌ها بین ۲۳ تا ۷۰ دقیقه بوده است. داده‌های حاصل از مصاحبه‌های عمیق با کارکنان بانک و مصاحبه نیمه ساختار یافته با صاحب‌نظران مدیریت و اطلاعات موجود در منابع نظری به دست آمده است. اطلاعات فراهم آمده از مصاحبه‌ها کدگذاری شده و در ساخت منگوله‌های اصلی تحقیق در مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

در این تحقیق از روش کدگذاری داده‌ها از نوع باز، محوری و انتخابی استفاده شد، که در ادامه شرح داده می‌شود. به طور کلی در مرحله کدگذاری‌ها تعداد ۶۵۵ کدباز اولیه، ۹۸ مقاله و تعداد ۲۴ محور (تم) مطابق جدول شماره (یک) شناخته شد. کدگذاری باز پس از مصاحبه و مکتوب کردن آنها به صورت دستی صورت گرفت. محقق هنگام جستجو برای یافتن پدیده اصلی، به دنبال الگوهای تکراری از رویدادها، اتفاقات، یا کنش‌ها/واکنش‌هایی که در مشارکت‌کنندگان، در پاسخ به مشکلات و موقعیت‌های پیش رو از خود بروز می‌دهند؛ بود. لذا در این پژوهش "وابستگی شغلی" به عنوان پدیده اصلی انتخاب شده و عمل ربط دادن مقوله‌ها به زیرمقوله‌ها در امتداد ویژگی‌ها و ابعاد مرتبط بر آن صورت گرفته است.

جدول (۱) تعداد کدهای باز، مفاهیم، مقوله‌ها و محورهای تحقیق

| پارادیم | ابعاد | مفاهیم | مقوله‌ها | محور(اتم) |
|------------------|------------------|--------|----------|-----------|
| شرایط | عوامل سازمانی | ۱۲۷ | ۱۸ | ۶ |
| | عوامل فردی | ۲۶ | ۳ | ۳ |
| | عوامل فراسازمانی | ۲۷ | ۴ | ۲ |
| | عوامل مداخله‌گر | ۲۷ | ۶ | ۳ |
| | عوامل زمینه‌ای | ۴۷ | ۱۵ | ۵ |
| مجموع شرایط | | ۲۵۴ | ۴۶ | ۱۹ |
| پدیده محوری | | ۲۵ | — | — |
| استراتژی(راهبرد) | | ۲۶۱ | ۳۰ | ۵ |

| | | | |
|---------------------|-----|----|----|
| پیامدهای سازمانی | ۶۲ | ۱۳ | — |
| پیامدهای فردی | ۴۰ | ۷ | — |
| پیامدهای فراسازمانی | ۱۳ | ۳ | — |
| مجموع پیامدها | ۱۱۵ | ۲۳ | — |
| جمع کل | ۶۵۵ | ۹۹ | ۲۴ |

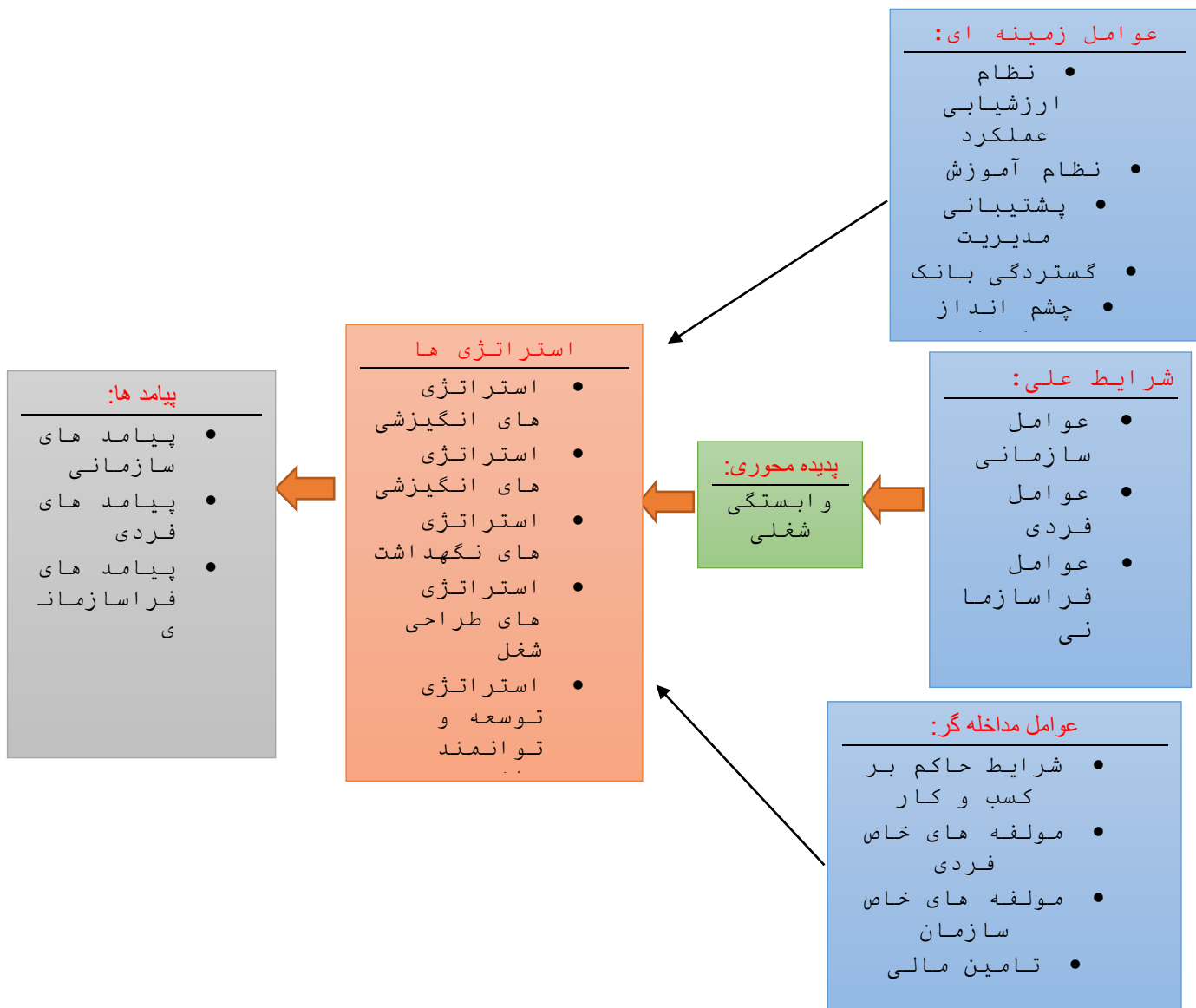
به منظور پیشبرد مرحله کدگذاری محوری، محقق از الگوی پارادایمی استراوس و کوربین (۱۹۹۸) برای تلفیق داده‌ها استفاده کرده است. این الگو به سه عنصر تحلیلی شرایط، کنش‌ها/ واکنش‌ها و پیامدها تمرکز دارد. ادامه این مرحله با طرح پرسش‌هایی که نوع رابطه بین مفاهیم را مشخص می‌کرد دنبال شد و مفاهیم مشابه کنار هم قرار داده شد و پس از تقسیم‌بندی، تمامی مفاهیم در مقوله‌های اصلی راهبردهای اجرایی و همچنین پیامدهای ناشی از آنها مشخص شده است. به عنوان مثال پرونده کدگذاری باز و محوری درباره عوامل مداخله‌گر در جدول (۲) زیر بیان شده است.

جدول (۲): شرایط مداخله‌گر تحقیق

| ابعاد | تم‌ها | مقوله‌ها | مفاهیم هم‌دسته |
|-------|-------------------------|--------------|---|
| | | | ۳۷۳_ تغییرات محیطی و جاری جامع و بانک و نقش آن در توقف‌های طولانی مدت در یک پست |
| | | | ۴۴۱_ تغییرات سریع در دنیای کسب و کار |
| | | تحولات محیطی | ۴۴۲_ تحمیل مسائل به مدیران به علت تغییرات سریع |
| | | | ۴۴۳_ تغییرات ساختاری سازمان‌ها (مسطح شدن) |
| | | | ۵۹۴_ میزان صراحت و ابهام در محیط کسب و کار |
| | | | ۶۹۶_ رشد سریع تغییرات در حوزه بانکداری |
| | | | بیش از سایر بخش‌ها |
| | | | ۶۴۰_ شکل‌گیری تجارت الکترونیک و تاثیر آن در ارائه خدمات به مشتریان |
| | | | ۳۸۵_ افزایش مسئولیت کارکنان بنا به علت رقابت بین بانک‌ها |
| | شرایط حاکم بر کسب و کار | ساختار رقابت | ۴۴۵_ وضعیت چشم‌انداز و دیدگاه‌ها در ارتباط |
| | مولفه | | |

| | |
|-----------------------|---|
| مداخله گر | <p>با وضعیت رقبا</p> <p>۴۷۱_ رقابت بین بانکهای خصوصی برای جذب افراد شایسته</p> <p>۵۹۷_ رقابت بین بانکهای خصوصی و دولتی در زمینه جذب مشتری</p> |
| چالش فناوری اطلاعات | <p>۱۰۵_ ترویج سیستم های الکترونیک و نیاز کمتر به نیروی انسانی</p> <p>۱۵۳_ عدم استخدام نیروی جدید به علت تغییرات سیستم های الکترونیک</p> <p>۱۷۷_ گسترش بانکداری و اینترنتی و تاثیر آن در پستهای سازمانی</p> <p>۱۷۸_ انجام کار مشتریان به صورت اینترنتی و غیر حضوری ۲۶۳_ تاثیر بانکداری الکترونیک در ساختار بانک</p> <p>۳۵۲_ گسترش اینترنت و بانکداری اینترنتی و تاثیر آن در کم شدن مشاغل بانک</p> <p>۳۵۳_ عدم استخدام نیروهای جدید به علت گسترش بانکداری اینترنتی</p> <p>۴۴۴_ چالش های نوآوری های جدید و نوین در کسب و کار</p> |
| مؤلفه های خاص فردی | <p>۶۶_ احساس تعلق کمتر در کارکنان بانک در دو دهه اخیر ۱۲۱_ وضعیت همراستایی کارکنان جدید با منافع سازمان ۲۴۵_ تغییر نگاه کارکنان به کار و تغییر روش کار</p> |
| مؤلفه های خاص سازمانی | <p>۱۴۳_ کار عدم نفوذ کارکنان زن و پستهای مدیریتی به علت اشتغال آنها در یک بخش</p> <p>۶۲۸_ عدم ارتقای کارکنان زنی بخشی مدیریت مالی</p> |
| تامین مالی | <p>۲۹۸_ وضعیت تامین بودجه در مسائل برنامه ریزی مسیر شغلی</p> <p>۷۱_ تاثیر مستقیم ویژه و تامین مالی انجام طرح های مسیر شغلی</p> |

اگرچه کدگذاری باز و محوری سنگ بنای نظریه را فراهم می سازند، این دو نوع کدگذاری قادر به ارائه چارچوبی بزرگتر برای روابط موجود در یک نظریه کاربردی نیستند. کدگذاری انتخابی دو مرحله کدگذاری پیشین را با یکپارچه سازی و پالایش مقاله ها در چارچوبی نظری تکمیل می کند. در یکپارچه سازی، مقوله ها حول پدیده اصلی یا محوری سازماندهی می شوند. در ادامه این رویه کدگذاری، انسجام لازم برای توسعه نظریه داده بنیاد، به منظور تبیین فرایند مدیریت مسیر ارتقاء شغلی، فراهم شد. بعد از این مرحله مدل نهایی تحقیق ترسیم شده و در آن ارتباط مقوله هسته ای با سایر مقوله ها نشان داده شد.



شکل (۱): مدل پارادایمی خلاصه شده تحقیق مشتمل بر ابعاد پژوهش

پس از طراحی مدل به برازش مدل پرداخت شد. طراحی روش‌شناسی و طرح تحقیق این پژوهش به نحوی است که بتواند داده‌ها و تفسیرهایی مناسب و موثق را برای ارزیابی فرآیند وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران را ارائه دهد. به تبعیت از فلینت و همکاران (۲۰۰۲)، برای ارزیابی قابل اتکا بودن داده‌ها و تفسیرها، ترکیبی از معیارهای مورد استفاده در ارزیابی تحقیقات تفسیری و تحقیقات مبتنی بر روش‌شناسی نظریه برخاسته از داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. در این خصوص، معیارهای تحقیقات تفسیری شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، اتکاپذیری، تصدیق‌پذیری و راستی و معیارهای نظریه برخاسته از داده‌ها شامل تطابق، فهم‌پذیری، عمومیت و کنترل‌پذیری بود.

این روایت از ۲۴ مصاحبه با مدیران بانک و همچنین با خبرگان مدیریت منابع انسانی به دست آمده است. آنچه که در این مصاحبه‌ها به وضوح مشاهده شد؛ اهمیت وابستگی شغلی برای کارکنان و بانک بود. به خصوص اهمیت این مسئله پس از سال ۱۳۸۰ که نظام امتیازی "شغل و شاغل" به صورت پایلوت در بانک ملی اجرا شد؛ بیشتر روشن شد.

عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل فراسازمانی به عنوان شرایط علی وابستگی شغلی شناسایی شدند. از عوامل سازمانی، پدیده فلات‌زدگی (سکون زدگی) شغلی نقش عمده‌ای در وضعیت موجود دارد. این پدیده زمانی در مسیر ترقی شغلی رخ می‌دهد که کارمندان به نقطه ای می‌رسند که دیگر امکان پیشرفت بیشتر ندارند. عوامل فردی نیز به عنوان یکی از شرایط علی نقش کمرنگ‌تر از عوامل سازمانی در فرایند وابستگی شغلی کارکنان داشت، با این حال افراد با توجه به انگیزه، مشارکت و متخصص می‌توانند در وابستگی شغلی تاثیر گذار باشند. علل فراسازمانی به عنوان یکی دیگر از شرایط علی شناسایی شد. با توجه به ماهیت بانک ملی که یک بانک دولتی است، این عامل تاثیرگذار بوده و محدودیت‌ها و الزاماتی را برای بانک در بر می‌گرفت که قوانین و مقررات دولتی، چالش تامین بودجه تعدد مراکز تصمیم‌گیری و نوع نظام پرداخت از جمله این موارد بودند.

استراتژی‌ها در پنج دسته کلی: "استراتژی‌های پیشگیرانه"، "استراتژی‌های انگیزشی"، "استراتژی‌های نگهداشت"، "استراتژی‌های طراحی شغل" و "استراتژی‌های توسعه و توانمندسازی کارکنان" گنجانده شدند. اجرای این استراتژی‌ها به کلیه چالش‌هایی که در شرایط علی بیان شد پاسخ می‌دهد. در استراتژی پیشگیرانه اهمیت تناسب بین شغل و شاغل هم در بدو استخدام و هم در ارتقاء به مراتب بالاتر شغلی ذکر شد و تدوین چشم انداز رشد کارراهه افراد تاکید شده است. در استراتژی‌های انگیزشی مشارکت‌کنندگان عواملی را که باعث رضایت کارکنان می‌شود را بیان داشتند و در استراتژی‌های نگهداشت به شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و تامین مالی کارکنان تاکید داشتند. با عنایت به ماهیت کار تکراری و کسل کننده در استراتژی‌های وابستگی شغلی سه نوع استراتژی (گسترش شغلی، گردش شغلی، و غنی کردن شغل) برای حل این چالش‌ها پیشنهاد شد و نهایتاً در استراتژی‌های توانمندسازی، مجموعه راه‌حلی را برای مشارکت کارکنان، روحیه کار تیمی و گروهی، سبک مدیریت، شیوه‌های ارزیابی عملکرد و استفاده از شیوه‌های جدید آموزش ذکر شدند.

پیامدها در سه دسته سازمانی، فردی و پیامدهای فراسازمانی مقوله بندی شده است. واضح است که هنگامی که سازمان استراتژی‌هایی را به کار ببندد که کارراهه شغلی افراد مشخص و تقویت گردد، این عوامل به بهبود کارایی، اثربخشی و افزایش تعهد کارکنان منجر شده و باعث ارائه خدمات بهتر به مشتریان که فلسفه وجودی بانک هستند منجر می‌گردد و امروز جانشین‌پروری را در سازمان هموار و به نهادینه شدن کار تیمی و گروهی منجر می‌گردد. در بعد پیامدهای فردی به‌کارگیری استراتژی‌های ذکر شده منجر به رضایت و خشنودی کارکنان، ارتقاء اعتماد به نفس کارکنان، بروز خلاقیت در بین آنها، بهبود کیفیت زندگی کاری و کاهش استرس شغلی در آن‌ها منجر می‌گردد. از آنجا که بانک ملی به عنوان بزرگترین بانک هم از لحاظ گستردگی و هم از لحاظ سرمایه ثبتي در کل کشور می‌باشد، بخش اعظمی از سیاست‌های اقتصادی کشور و بانک مرکزی از طریق این بانک پیاده‌سازی می‌گردد؛ لذا تقویت این بانک از بعد مدیریتی مسیر شغلی منجر به بهبود متغیرهای اقتصادی

کشور و انتفاع دولت می‌شود. بانک ملی به عنوان "بزرگترین بانک جهان اسلام" و به عنوان یک نهاد دولتی خدمات متعددی را به مشتریان به افراد جامعه ارائه می‌کند. علاوه بر این به عنوان بازوی اجرایی دولت پیشبرد برنامه‌ها و سیاست‌های اقتصادی دولت شناخته می‌شود. از آنجایی که عملکرد این گونه سازمانها تا حد زیادی تحت تاثیر عملکرد شغلی کارکنان قرار دارد، بنابراین حل مسئله کارراهه شغلی کارکنان اهمیت بسزایی دارد. این مطالعه با هدف طراحی مدلی برای تبیین وابستگی شغلی کارمندان بانک ملی استان مازندران صورت گرفته است، تا با شناسایی چالش‌ها و موانع پیشروی این کار به بالندگی در رشد سازمان کمک کند. علل به دست آمده نشان دهنده مشکلات و مسائل فراوان در زمینه ابعاد "سازمانی، فردی و فراسازمانی" است، که شرایط را برای رکود بانک و عقب افتادن از رقبا در عرصه بانکداری مهیا می‌سازد. بنابراین با استراتژی‌هایی که بر شمرده شد، می‌توان همراه با پیامدهای مثبت سازمانی، فردی و فراسازمانی به آینده بانک امیدوار بود.

- Ball , B. (2017) , Career management competences- the individual perspective , Librarian Career Development , Vol . 6 , No, 7, pp. 3-11.
- Browning, E. S., & Silver, S. 2016. Credit crunch: New hurdles to borrowing. Wall Street Journal. January 22
- Carraher, S. 2015. An examination of entrepreneurial orientation: A validation study in 66 countries in Africa, Asia, Europe, and North America. International Journal of Family Business, 2: 95-100.
- Cullen , J. G. (2013), Vocational ideation and management career development , Journal of Management Development , Vol . 32 , No. 9 , pp. 932- 944.
- De Vos A, Dewettinck K, Buyens D. The professional career on the right track: A study on the interaction between career self management and organizational career management in explaining employee outcomes. Eur J Work Organ Psychol. 2009 ; 18 (1 :) 55 - 80.
- DeCenzo , D, A , and Robbins , S.P . (2010). Fundamental of human resource management , 10 th edition , Willey international edition.
- Flint, DJ, Woodruff, RB & Gardial, SF 2002, 'Exploring the phenomenon of customers' desired value change in a business-to-business context', The Journal of Marketing, vol. 66, no. 4, pp. 102-117.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. 2008. A boundaryless perspective on careers. In J. Barling (Ed.), Handbook of organizational behavior: 277-299. Thousand Oaks, CA: Sage.group and organization management, , Vol.13
- Hall, D. T. (2002). Careers in and out of organizations. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. 2004. The protean career: A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior, 65: 1-13.
- Hall, D. T., Gardner, W., & Baugh, S. G. 2008. The questions we ask about authenticity and attainability:How do values and beliefs influence our career decisions? Careers division theme session panel discussion.
- Inkson, K., & Baruch, Y. 2008. Organizational careers. In S. Clegg & C. L. Cooper (Eds.), Handbook of macro-organizational behaviour: 209-223. Thousand Oaks, CA: Sage.
- International journal of career management, Vol.16
- Lee, P.C.B. (2002), Career goals and career management strategy among information technology professionals , Career Development International , Vol. 7 , No. 1,pp. 6-13.
- Malhotra PE, Singh MA.2016.Indirect impact of high performers on the career advancement of their subordinates.Journal of Human Resource Management Review4:,1-18
- Martin , J. (2010), Key Concepts in human resource management , first published , SAGE Publications Ltd.
- McCracken G 1998, The long interview, Sage publication, Beverly Hills.
- Noe, R.A., Hollenbeck , JR , Gerhart , B , and Wright , P.M. (2011), fundamentals of Human Resource Management , Fourth Edition , Mc Graw- Hill/Irwin
- Power, S. J. 2009. Midcareer renewal: A research agenda for the twenty-first century. In S. G. Baugh & S. E.

- Rasdi Roziah M, Maimunah I, Jegak U, Sidek Mohd N. Towards developing a theoretical framework for measuring public sector managers' career success. *J Eur Ind Train*. 2009;33 (3):232-54.
- Richtel, M., & Wortham, J. 2009, March 14. Weary of looking for work, some create their own. *The New York Times*. <http://www.nytimes.com> (retrieved 6/04/09).
- Rousseau, D.M (1989). Psychological and implied contracts in organizations *Employee Responsibilities and Rights Journal* , 2,322-337.
- Schnake Mel E., Williams Robert J & Fredenberger William. (2007). Relationship Between Frequency Of Use Of Career Management Practices And Employee Attitudes, Intention To Turnover, And Job Search Behavior, *Journal Of Organizational Culture, Communications And Conflict*, 11 (1): 53-64
- Strauss, AL & Corbin, JM 1998, *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*, 2nd edn, Thousand Oaks, California.
- Tharenou, P. 2009. Self-initiated international careers: Gender difference and career outcomes. In S. G.
- Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A., & Shultz, K. S. 2009. Bridge employment and retirement: Issues and opportunities during the latter part of one's career. In S. G. Baugh & S. 135.E. Sullivan (Eds.), *Maintaining energy, focus and options over the career: Research in careers: Volume 1: 135- 162*. Charlotte,NC: Information Age.