مقاله پژوهشی

بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر: توسعه مدل با رویکرد آمیخته

سید علی صالحی کوچه‌باغی [۱]، مریم رحمتی [۲*]، داود کیاکجوری [۳]

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
[۲] استادیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
[۳] دانشیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران

* **نویسنده مسؤول:** مریم رحمتی
rahmaty.maryam61@gmail.com

ارجاع: صالحی کوچه‌باغی سید علی، رحمتی مریم، کیاکجوری داود. بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر: توسعه مدل با رویکرد آمیخته. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۴۰۱؛ ۷(۴): ۲۱-۳۰۶.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۷
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۱

چکیده

زمینه: با توجه به اهداف عالیه سازمانی، یکی از مهم‌ترین وظایف سازمان‌ها، برانگیختن کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های راهبردی سازمان می‌باشد. پدیده بی‌حسی سازمانی یکی از اصلی‌ترین چالش‌ها در سال‌های اخیر بوده است و ناظر به وضعیتی است که در آن کارمندان سازمان نسبت به محیط سازمانی خود بی-انگیزه شده‌اند. بر این اساس، پژوهش حاضر باهدف توسعه مقیاس بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران انجام‌شده است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر به‌صورت ترکیبی در سال ۱۴۰۰ انجام شد. بخش کیفی پژوهش با استفاده از رویکرد داده بنیاد با ۲۱ نفر از خبرگان انتخاب‌شده از طریق نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی و مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته انجام شد؛ و بخش کمی با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS$_3$ صورت گرفته است. جامعه آماری تحقیق در بخش کمی، کلیه مدیران سازمان هلال‌احمر شهر تهران به تعداد ۱۱۰ نفر بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی و بر اساس فرمول کوکران، ۸۵ مورد می‌باشد که جهت اطمینان بیشتر و کاهش خطای نمونه‌گیری ۹۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته بی‌حسی سازمانی برآمده از مدل تحقیق، شامل ۳۴ گویه در قالب طیف ۵ گانه لیکرت استفاده گردید. سنجش پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و سنجش روایی به روش روایی سازه انجام شد که بر اساس نتایج، هر دو، مورد تأیید قرار گرفتند.

یافته‌ها: در بخش کیفی پس از ۳ مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، مدل پژوهش شامل ۶ مقوله اصلی (مقوله محوری، شرایط علّی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای بی‌حسی سازمانی) و ۲۹ مقوله فرعی ارائه گردید. نتایج بخش کمی نشان داد که شرایط علّی با مقدار معنی‌داری (۰/۰۰۱) و ضریب مسیر (۰/۷۲۵) بر مقوله محوری و شرایط مداخله‌گر با مقدار معنی‌داری (۰/۰۰۳) و ضریب مسیر (۰/۲۲۱)، شرایط زمینه‌ای با مقدار معنی‌داری (۰/۰۰۲) و ضریب مسیر (۰/۴۱۰) و مقوله محوری با مقدار معنی‌داری (۰/۰۲۳) و ضریب مسیر (۰/۳۳۴) بر راهبردها تأثیر مثبت و معنی‌داری داشتند. همچنین راهبردها با مقدار معنی‌داری (۰/۰۰۱) و ضریب مسیر (۰/۳۴۷) بر پیامدهای فردی و سازمانی بی‌حسی در جمعیت هلال احمر تهران تأثیر مثبت و معنی‌داری می‌گذارند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد مدل ارائه‌شده در این پژوهش، مدل مناسبی جهت شناخت و آگاهی مدیران درزمینه ی مفاهیم و مقوله‌های تأثیرگذار بر بی‌حسی سازمانی می‌باشد؛ بنابراین به مدیران جمعیت هلال‌احمر پیشنهاد می‌شود از مدل ارائه‌شده در این پژوهش برای به حداقل رساندن پدیده بی‌حسی سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان استفاده نمایند.

واژه‌های کلیدی: بی‌حسی سازمانی، رویکرد آمیخته، نظریه داده بنیاد، مدل‌سازی معادلات ساختاری

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

مقدمه

با توجه به اهداف عالیه سازمانی، یکی از مهم‌ترین وظایف سازمان‌ها، برانگیختن کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های راهبردی سازمان است. حس‌سازی فرآیندی است که از طریق آن افراد برای درک موضوعات یا رویدادهایی که جدید، مبهم، گیج‌کننده یا به نحوی دیگر انتظارات را زیر پا می‌گذارند، کار می‌کنند (۱). در این میان، بی‌توجهی سازمانی رفتار اشتباهی است که اگر بر روح و جسم سازمان چنگ بیندازد، سازمان دچار عقب‌ماندگی فکری و حرکتی مزمن خواهد شد (۲). یکی از پیامدهای بی‌توجهی به نیروی انسانی، ایجاد پدیده‌ای به نام بی‌حسی سازمانی است (۳). این پدیده هنگامی رخ می‌دهد که کارکنان نسبت به موفقیت سازمان نگرانی و دغدغه زیادی ندارند، تنها برای آنچه دریافت می‌کنند، کار می‌کنند و اهداف و استراتژی‌های بلندمدت سازمانی، احساسی را در وجود ایشان برنمی‌انگیزد. روح بی‌حسی در رفتار کارکنان، انگیزه کار و تلاش را از آنان می‌گیرد و به دنبال کارکنان بی‌حس، سازمان بی‌حس شکل می‌گیرد (۴). در سازمان‌ها ایجاد احساس سازمانی فراتر از تفسیر آن است و شامل نوشتن فعال رویدادها و چارچوب‌هایی برای درک آن است، زیرا افراد در ساخت موقعیت‌هایی که می‌خواهند درک کنند نقش دارند (۵). درواقع مفهوم بی‌حسی سازمانی رخدادی است که به‌واسطه غفلت از برخی مؤلفه‌ها و یا به‌واسطه افراط در رخداد برخی دیگر از مؤلفه‌ها در یک سازمان شکل می‌گیرد و اثراتی منفی را بر کارمندان و کلیت سازمان بر جای می‌گذارد (۶). بی‌حسی به‌وسیله نگرش گزینشی شکل می‌گیرد، یعنی به برخی عناصر و پدیده‌ها توجه و به برخی دیگر توجهی نمی‌شود، بنابراین افراد و گروه‌ها تلاش می‌کنند تا از این طریق حوادث جدید، غیرمنتظره یا نامعلوم را قابل‌بیان و ملموس کنند. ازآنجایی‌که حس می‌تواند به رفتار افراد جهت داده و به موقعیت‌ها، سازمان و محیط شکل دهد و پیش‌برنده اهداف سازمان باشد و اگر نباشد ممکن است سازمان را به چالش بکشاند، توجه به حس و حسگری به موضوعی بسیار مهم در مطالعات سازمان تبدیل‌شده است. مدیران با کسب سواد حسی، این بی‌نظمی‌های خاموشِ سازمان را سازمان‌دهی و میل به سازمان را در کارکنان ایجاد یا تقویت کرده و در راستای درونی کردن تعهد افراد نسبت به سازمان تلاش کنند (۷). علی‌رغم ناچیز بودن پیشینه پژوهشی مربوط به بی‌حسی سازمانی، در ادامه خلاصه‌ای از جدیدترین تحقیقات صورت گرفته در حوزه بی‌حسی سازمانی بررسی می‌شود. خمش‌آیا و همکاران (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به بررسی پدیده بی‌حسی سازمانی و شناسایی عوامل شکل‌دهنده آن به روش آمیخته در سازمان‌های دولتی بوشهر پرداختند نتایج آن‌ها نشان داد، ابعاد ترس سفید، خاموشی سازمانی، کرختی سازمانی و بی‌میلی سازمانی مربوط به متغیر بی‌حسی سازمانی (پدیده محوری) و ابعاد خطاهای ادراکی حسی، رویدادهای حسی و نقش‌های نامتعارف مدیران دولتی، مربوط به شرایط علی تأثیرگذار بر پدیده محوری می‌باشند (۸). خمش‌آیا و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی دیگر به بررسی خوانشی استعاری از پدیده بی‌حسی سازمانی پرداختند. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و مطلعین در حوزه سازمان و مدیریت بوده است. نتایج آن‌ها نشان داد بی‌حسی سازمانی در قالب الگوی سه لایه‌ای قابل ترسیم است که در بنیادی‌ترین لایه مدل مفهومی، چهار عامل نقش‌های بی‌حسی، رخدادهای بی‌حسی، رشد عمومی بی‌حسی و شناخت‌های حسی اجتماعی منفی شکل‌دهنده بی‌حسی سازمانی هستند. در بیرونی‌ترین لایه نیز بی‌حسی سازمانی در قالب رفتارهایی از قبیل ترس سفید و هویت سفید، کرختی موضعی سازمانی، بحران خاموش و بی‌میلی سازمانی نمود پیدا می‌کند (۹). در مطالعه سیستماتیک کریستوفارو (۲۰۲۱) باهدف حس‌سازی سازمانی، یک بازنگری به‌روز و جامع از مدل اصلی حس‌سازی ارائه کردند و یک چارچوب تکاملی مشترک از حس‌سازی سازمانی را پیشنهاد نمودند. همچنین چهار ویژگی جدید و دو ویژگی تکامل‌یافته که پدیده‌های حس‌سازی را تشکیل می‌دهند، طرح‌واره‌های احساسی به‌عنوان واحد جدید تحلیل برای مطالعات حس‌سازی و فرآیندهای حس‌سازی فردی و جمعی شناسایی شدند (۱۱). تیش وگالبرت (۲۰۱۸) در تحقیق خود به ایجاد انعطاف‌پذیری سازمانی از طریق جلوگیری از بی‌حسی سازمانی پرداختند. به باور این پژوهشگران ایجاد فضای کاری منعطف و جلوگیری از شکل‌گیری فضای ملتهب و پراسترس کاری نقش بسزایی در شکل‌گیری رفتار مسئولانه در میان کارمندان دارد. از طرف دیگر آنچه باعث می‌شود که کارکنان

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]
راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال هفتم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، شماره پیاپی ۲۶

نسبت به مفهوم شغلی احساس بی‌مسئولیتی داشته باشند پدیده بیگانگی شغلی است (۱۲). مطالعه برتود و میلر (۲۰۱۷) باهدف حس‌سازی در سازمان‌های تاریک، نقش رهبری را در حسگری بررسی کردند. در این مطالعه لحظات پایانی پرواز AF447، ایرفرانس بازسازی گردید تا مشخص شود که چرا با ایجاد خرابی مختصر یک آیتم در صفحه‌نمایش سیستم اطلاعاتی نتوانستند دوباره با هواپیمای خود ارتباط برقرار کنند و بر اساس آن پاسخ دهند. نتایج آن‌ها، نشان‌دهنده تائید نقش رهبری در بی‌حسی سازمانی است (۱۳). افراد معمولاً عدالت و شفقت را ناسازگار می‌دانند. درحالی‌که هر دو وظایف مهمی در زندگی سازمانی دارند، اما ترکیب عناصر عاطفی دلسوز با استدلال و بی‌طرفی که زیربنای مفهوم عدالت است دشوار به نظر می‌رسد. شهزاد و مولر (۲۰۱۶) در تحقیق خود به مفهوم‌سازی یکپارچه از شفقت سازمانی و عدالت سازمانی با تأکید بر بی‌حسی سازمانی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که می‌توان شفقت سازمانی و عدالت سازمانی را ادغام کرد. راهکار ارائه‌شده در این پژوهش این بود که احساسات کارمندان نسبت به مفهوم کار به‌صورت جدی و مسئولانه باشد، امکان ادغام دو مفهوم نامبرده شدنی است (۱۴). دی‌گرف و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین شدت اخلاقی و استفاده از راهبردهای مختلف حس‌سازی در حوادث بحرانی نظامی درمیان ۳۲۵ نفر از پرسنل نظامی فعال پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد که بی‌حسی، تحت تأثیر شدت و نوع هنجارهای اخلاقی می‌تواند در هر سازمانی متفاوت باشد (۱۵). جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران، مؤسسه‌ای عام‌المنفعه است که به‌عنوان متولی دولت در امر امداد و نجات و آموزش همگانی فعالیت کرده و ضمن کمک‌رسانی به افراد آسیب‌دیده در حوادث طبیعی و انسان‌ساخت، ارائه خدمات بشردوستانه به افراد آسیب‌پذیر جامعه را نیز بر عهده دارد. جلوگیری از افزایش بی‌حسی در بین کارکنان این سازمان، موضوعی بسیار مهم و اثرگذار برای مدیریت و مسئولان سازمان جمعیت هلال‌احمر می‌باشد. مرور پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون مدلی برای بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران ارائه نگردیده است. لذا با در نظرگیری موارد ذکرشده در خصوص اهمیت بی‌حسی سازمانی و همچنین با توجه به نقش مهم آن در پویایی سازمان‌ها، پژوهش حاضر بر آن است تا با ارائه یک الگو برای بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر و دستیابی به مدل ساختاری برازش شده بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر بتواند گام مهمی را در جهت ارتقای اثربخشی این سازمان بردارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی می‌باشد که در سال ۱۴۰۰ صورت گرفته است. بدین ترتیب که ابتدا در بخش کیفی با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد، پدیده بی‌حسی سازمانی بررسی و مدل پارادایمی ارائه‌شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها در این بخش از مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته استفاده‌شده است و جامعه آماری شامل کلیه خبرگان مطرح دانشگاهی با زمینه علمی مرتبط با منابع انسانی و رفتار سازمانی، مدیران و کارشناسان ارشد جمعیت هلال‌احمر (در سازمان‌های امداد و نجات، معاونت بهداشت، درمان و توان‌بخشی و تیم‌های واکنش سریع) با حداقل ۴ سال سابقه مدیریت بوده‌اند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی، نمونه‌گیری نظری با استفاده از روش‌های غیر احتمالی هدفمند و گلوله‌برفی می‌باشد که در پژوهش حاضر بعد از ۲۱ مصاحبه نیمه ساختاریافته به اشباع داده‌ها رسید. زمان و مکان انجام مصاحبه‌ها با توجه به خبرگان و هماهنگی‌های قبلی تعیین شد. پس از هماهنگی‌های اولیه راهنمای مصاحبه به‌صورت حضوری در اختیار خبرگان قرار گرفت. علاوه بر این در ابتدای مصاحبه، مصاحبه‌گر توضیحاتی درباره مطالعه و اهداف آن و تمهیدات محرمانه ماندن اطلاعات ارائه نمود. لازم به ذکر است که پیش از آغاز مصاحبه فرم رضایت‌نامه کتبی شرکت در مصاحبه به امضاء خبرگان رسید و به آنان اطمینان داده شد که می‌توانند در هر مرحله از مطالعه از ادامه همکاری خودداری نمایند. در این راستا از تمام مصاحبه‌شوندگان سؤال‌های مشابهی پرسیده شد و پاسخ‌دهندگان در ارائه پاسخ خود بدون داشتن هیچ محدودیتی، آزاد بودند. در این مورد مسئولیت کدگذاری پاسخ‌ها و طبقه‌بندی پاسخ‌ها بر عهده پژوهشگر بود. بدین منظور با توجه به آن‌که مصاحبه‌ها بدون هرگونه جهت‌گیری صورت می‌گرفت، همواره تلاش شد تا دقت لازم در ثبت و ضبط اطلاعات لحاظ شود. میانگین مدت‌زمان صرف شده برای

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

هر مصاحبه به‌صورت متوسط، ۷۰ دقیقه بود. تحلیل داده‌ها در این بخش، بر اساس رهیافت نظام‌مند اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) انجام شد که در آن تحلیل داده‌های کیفی برای نظریه‌پردازی، مستلزم استفاده از کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است (۱۶). همچنین در بخش کیفی علاوه بر اینکه فرآیندهای ساختاریافته برای ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها سازمان‌دهی شده بود، از کمیته راهنما نیز برای ارزیابی و اجرای برنامه مصاحبه استفاده گردید. روایی بخش کیفی بر اساس تکنیک‌های خود اصلاحی داده‌ها و روش ممیزی کردن توسط ۲ داور (هیأت علمی دانشگاه و متخصص زمینه منابع انسانی و رفتار سازمانی) مورد تأیید قرار گرفت. پایایی آن نیز با استفاده از تکنیک‌های پایایی بازآزمون و کدگذاری به‌صورت دستی، تأیید شد.

تحلیل داده‌ها در بخش کیفی بر اساس دستورالعمل‌های اشتراوس و کوربین در جمیعت هلال‌احمر انجام گرفت. این شیوه شامل سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. در کدگذاری باز، مفهوم‌سازی داده‌ها و تحلیل اطلاعات انجام می‌شود تا با استفاده از آن بتوان داده‌ها را در مقوله‌های مشخص دسته‌بندی کرد. در کدگذاری محوری، پژوهشگر، مفهومی از مجموعهٔ مفاهیم مرحلهٔ کدگذاری باز را به‌عنوان مقوله، انتخاب می‌کند و طی فرآیندی، سایر مفاهیم هم‌معنا را به آن مرتبط می‌سازد. به‌عبارت‌دیگر در این مرحله، نظریه‌پرداز، یکی از مقوله‌ها را به‌عنوان مقوله‌ی محوری انتخاب می‌کند، سپس آن را در مرکز فرآیندی که در حال بررسی است، قرار می‌دهد و سرانجام ارتباط سایر مقوله‌ها را با آن مشخص می‌کند. مقوله‌های دیگر عبارت‌اند از: شرایط علی، زمینه‌ساز، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدها. این کدگذاری به این دلیل محوری قلمداد می‌شود که حول محور یک مقولهٔ پژوهش صورت می‌گیرد. کدگذاری انتخابی، مرحله اصلی نظریه‌پردازی است که بر اساس نتایج دو مرحله پیشین، به تولید نظریه می‌پردازد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر بر اساس روش نظام‌مند اشتراوس و کوربین، ابتدا هر یک از مصاحبه‌ها پس از پیاده‌سازی متن آن‌ها، به‌صورت جمله به جمله، به‌دقت بررسی و پیام اصلی یا مفهوم کلیدی مستتر در هر یک از عبارت‌ها استخراج شد. کدهای اولیه، پس از هر مصاحبه پالایش‌شده و با توجه به سنخیت و تجانس با سایر کدهای کشف‌شده، ذیل مفهومی کامل‌تر قرارگرفته و این فرآیند، بارها و بارها تکرار شد تا پس از پالایش‌های مکرر، کدهای اولیه به مفاهیم و مفاهیم نیز هر یک بر اساس فرایند تجانس مفهومی، در قالب مفاهیم گسترده‌تر به‌عنوان مقوله سازمان‌دهی شدند.

در بخش کمی فرضیه‌های پژوهش تدوین و مورد آزمون قرار گرفتند. جامعه آماری این بخش شامل کلیه مدیران جمیعت هلال‌احمر در شهر تهران است که تعداد آنان ۱۱۰ نفر می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده‌شده است. لذا حجم کلی نمونه بر اساس فرمول جامعه محدود کوکران برابر با ۸۵ مورد می‌باشد که جهت اطمینان بیشتر و کاهش خطای نمونه‌گیری ۹۰ نفر به‌عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای مشارکت در تحقیق در نظر گرفته شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کمی، از پرسشنامه محقق ساخته بی‌حسی سازمانی برگرفته از خروجی بخش کیفی شامل ۳۴ گویه در قالب طیف ۵ گانه لیکرت استفاده شد. سنجش روایی به روش روایی سازه و سنجش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی انجام شد و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت آزمون فرضیه‌ها در پژوهش حاضر از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی از طریق نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده‌شده است.

همچنین روایی واگرای پرسشنامه به روش فورنل و لارکر بررسی‌شده است. این کار از طریق مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج‌شده هر متغیر با مقادیر ضرایب همبستگی بین آن متغیر با سایر متغیرها انجام می‌گیرد.

در ادامه، برازش مدل ساختاری به‌وسیله‌ی شاخص‌های ضریب تعیین R^2 و شاخص Q^2 انجام‌شده است. چین (۱۹۹۸)، سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کند (۱۷). شاخص Q^2 نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد که مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل در مورد سازه درون‌زا را دارد (۱۰).

سپس جهت بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، از معیار GoF

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]
راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، سال هفتم، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱، شماره پیاپی ۲۶

استفاده گردید.

$$GoF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$$

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی شاخص‌ها به دست می‌آید.

ضمناً این مطالعه با کد اخلاق به شماره ۱۶۲۳۰۰۴۲۷ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس تائید شده است.

یافته‌ها

۲ نفر از مصاحبه‌شوندگان دارای مدرک دکتری، ۶ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۷ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۶ نفر دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند. هم‌چنین تعداد خبرگان در بازه‌های سنی ۴۰ -۳۰ سال، ۵۰-۴۰ سال، ۶۰-۵۰ سال و ۶۰ سال به بالا به ترتیب برابر با ۳، ۱۱، ۵ و ۲ نفر بودند.

یافته‌های بخش کیفی

طی فرآیند تحلیل، ۳۴۱ کدباز، ۹۱ مفهوم و ۲۹ مقوله استخراج شد. در مرحله بعد یعنی کدگذاری محوری، مقوله-های دیگر به‌طور نظری به مقوله اصلی یا پدیده محوری ارتباط داده شد که طبق آن، خط ارتباطی میان مقوله‌های پژوهش شامل، شرایط علی، مقوله محوری، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها مشخص شدند. جدول ۱، مقوله‌ها و نمونه کدها در هر بخش را نشان می‌دهد.

سپس در مرحله آخر بر پایهٔ مؤلفه‌های مرحلهٔ کدگذاری محوری، مدل پارادایمی بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران به‌صورت شکل ۱ به‌دست‌آمده است.

جدول ۱: مقوله‌ها و نمونه کدهای استخراج‌شده از فرآیند کدگذاری محوری

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
شرایط علی		احساس بی‌فایده بودن
		تفکر مبتنی بر نتیجه گرایی
	احساس بی‌معنایی نسبت به مفهوم کار	توجیه و درک مشترک میان مدیران و کارمندان
		جدیت
		فرهنگ تمسخر
		مادی‌گرایی
	استانداردهای دوگانه	بی‌عدالتی رویه‌ای
		نابرابری در سازمان
	پاسخگویی	نبود فرهنگ پاسخ‌گویی
	تبعیض سازمانی	تبعیض‌های جنسی
		تبعیض‌های قومیتی
	فقدان رویه‌های استراتژیک مدیریت	سنجش ناکارآمد عملکرد
		فقدان سناریونویسی
		نداشتن چشم‌انداز
	ناتوانی در اجرای خط‌مشی‌ها	بلندپروازی و منطقی نبودن برنامه‌ها
		بی‌برنامه بودن سازمان
		عدم تناسب میان داشته‌ها و خواسته‌ها
		کمبود منابع انسانی
		کمبود منابع فیزیکی
		ناتوانی‌های فردی
شرایط زمینه‌ای	ابعاد ساختاری	رویه‌های غیر مشارکتی
		مدیریت بالا به پایین
	ابعاد شناختی	رفتار ناعادلانه در قبال کارمندان

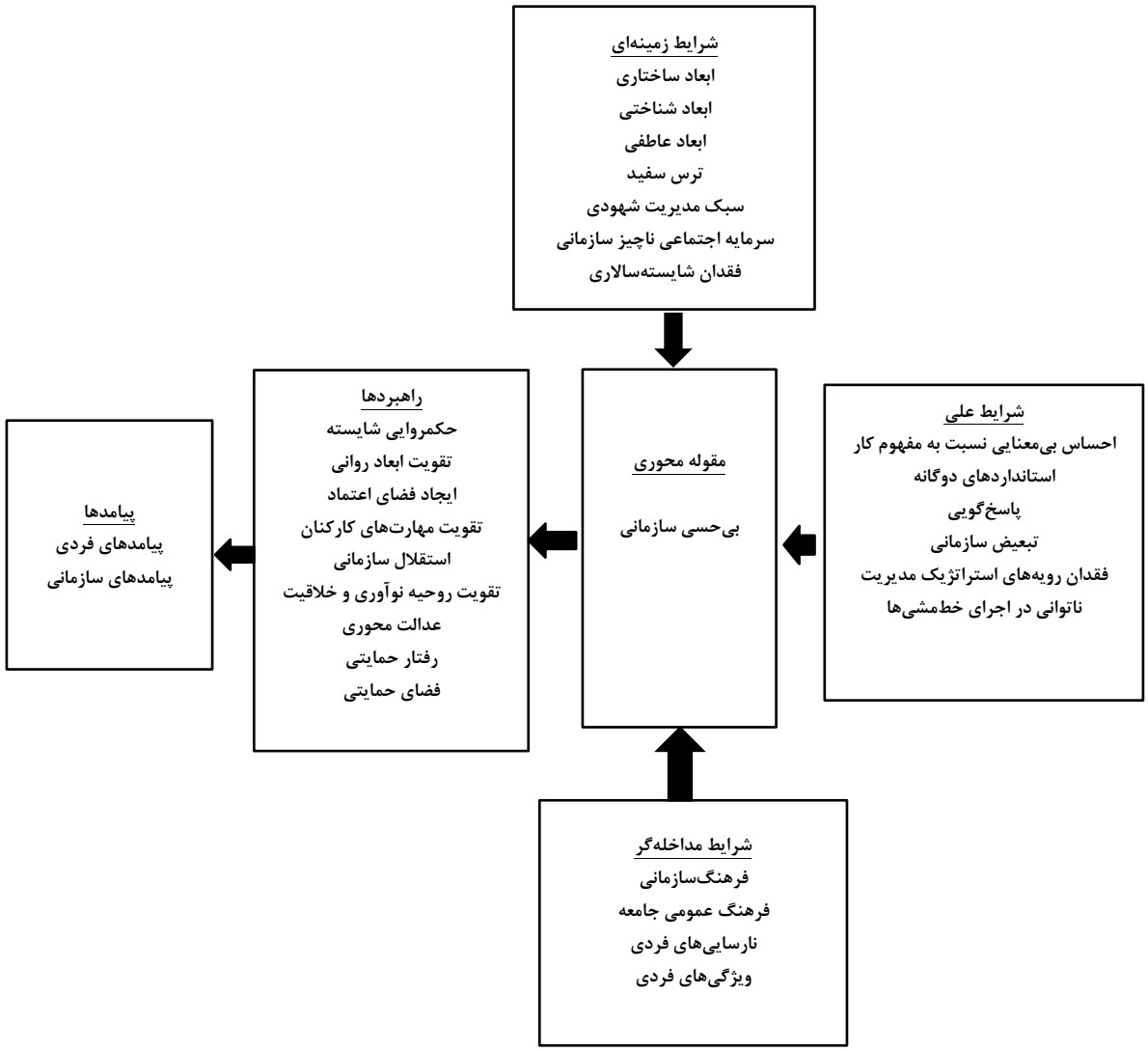
[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
	ابعاد عاطفی	بی‌توجهی به ارزش‌های کاری عدم‌حمایت از کارکنان
	ترس سفید	ترس از پیامدهای پیش‌بینی‌نشده فرهنگ تداوم گرایی نگرانی بابت پیامدهای منفی مشارکت
	سبک مدیریت شهودی	تصمیم‌گیری آنی
	سرمایه اجتماعی ناچیز سازمانی	ارتباطات درون‌سازمانی فقدان پدیده هم سرنوشتی
	فقدان شایسته‌سالاری	بی‌پاسخ ماندن خدمات سیاست زدگی سازمان عدم تناسب میان پاداش و تنبیه نارسایی شاخص‌های ارزیابی عملکرد نظام فاسد جذب نیرو
شرایط مداخله‌گر	فرهنگ‌سازمانی	سیاست‌های تداوم گرایانه فردگرایی به‌جای کار گروهی فرهنگ تملق و چاپلوسی هماهنگی
	فرهنگ عمومی جامعه	بهانه‌جویی فرهنگ سستی و تنبلی مادی‌گرایی مسئولیت‌گریزی
	نارسایی‌های فردی	فقدان اعتمادبه‌نفس مهارت پایین کارمندان
	ویژگی‌های فردی	خودرایی و استبداد عزت‌نفس پایین
مقوله محوری	بی‌حسی سازمانی	افزایش میزان بی‌نظمی بی‌تعهدی نسبت به سازمان بی‌تفاوتی کارمندان نسبت به سازمان بی‌علاقگی به کار بی‌مسئولیتی نسبت به سازمان فقدان باور
راهبردها	حکمروایی شایسته	گسترش شفافیت در رویه‌های درون‌سازمانی تقویت روحیه پاسخگویی تصمیم‌گیری مشارکتی
	تقویت ابعاد روانی	تقویت روحیه عزت‌نفس کارمندان ایجاد امنیت کاری اعطای خدمات معیشتی
	ایجاد فضای اعتماد	توانایی تشویق روحیه نوع‌دوستی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفاهیم
	تقویت مهارت‌های کارکنان	تشویق روحیه نوع‌دوستی در میان کارمندان برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت استفاده از نیروهای جوان در کنار نیروهای قدیمی به‌منظور جانشین پروری کاربست سیاست‌های توانمندسازی
	استقلال سازمانی	تفویض برخی از اختیارات پرهیز از سیاسی بازی
	تقویت روحیه نوآوری و خلاقیت	تشویق نوآوری و خلاقیت توجه به توانایی‌های فردی در استخدام
	عدالت محوری	عدالت در رویه عدالت در ارزیابی و سنجش عملکرد قانون‌مداری
	رفتار حمایتی	تقویت روحیه همدلی حمایت عاطفی
	فضای حمایتی	جلوگیری از رخداد پدیده فرسودگی شغلی تقویت روحیه تعهد سازمانی گسترش نوع‌دوستی تقویت روحیه ایثار تقویت احساس تعلق در میان کارمندان
پیامدها	پیامدهای فردی	رضایت از کار بهبود عملکرد فردی گسترش همکاری‌های درون‌سازمانی تقویت نوآوری و خلاقیت احساس ارزشمند بودن
	پیامدهای سازمانی	چابکی سازمانی اعتلای برند سازمانی افزایش تعلق سازمانی کاهش میل ترک کار افزایش روحیه مشارکت و نوآوری رضایت مشتریان شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمان

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]



شکل ۱: مدل بی‌حسی سازمانی در جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران

یافته‌های بخش کمی

در این بخش، بر اساس مدل ارائه‌شده در بخش کیفی جهت آزمون مدل استخراج‌شده فرضیه‌هایی به شرح زیر تدوین شد.

۱. شرایط علی بر مقوله محوری تأثیر معنی‌داری دارد.
۲. شرایط زمینه‌ای بر راهبردها تأثیر معنی‌داری دارد.
۳. شرایط مداخله‌گر بر راهبردها تأثیر معنی‌داری دارد.
۴. مقوله محوری بر راهبردها تأثیر معنی‌داری دارد.
۵. راهبردها بر پیامدها تأثیر معنی‌داری دارد.

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی مورد بررسی قرار می‌گیرند. برازش مدل اندازه‌گیری پژوهش به‌وسیله‌ی بررسی بارهای عاملی، میانگین واریانس استخراج‌شده (Variance Extracted Average)، پایایی مرکب (Reliability Composite) و آلفای کرونباخ مورد بررسی قرارگرفته است. جدول ۲ شاخص‌های مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

جدول ۲: شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری

سازه	شاخص	بار عاملی	آماره t	مقدار p*	AVE	CR	آلفای کرونباخ	ضرایب همبستگی
شرایط علی	احساس بی‌معنایی نسبت به مفهوم کار	۰/۸۲۳	همه بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۱/۹۶ هستند	همه سطوح معنی‌داری زیر ۰/۰۵ هستند	۰/۶۳۸	۰/۸۱۵	۰/۷۴۱	همبستگی شرایط علی با مقوله محوری- ۰/۷۲۵
	استانداردهای دوگانه	۰/۸۳۸						
	پاسخگویی	۰/۸۸۲						
	تبعیض سازمانی	۰/۸۲۱						
	فقدان رویه‌های استراتژیک مدیریت	۰/۸۹۷						
	ناتوانی در اجرای خط‌مشی‌ها	۰/۷۵۶						
شرایط زمینه‌ای	ابعاد ساختاری	۰/۷۸۴			۰/۷۶۰	۰/۸۵۵	۰/۷۹۶	همبستگی شرایط زمینه‌ای با راهبردها- ۰/۴۱۰
	ابعاد شناختی	۰/۷۶۶						
	ابعاد عاطفی	۰/۵۹۶						
	ترس سفید	۰/۵۷۷						
	سبک مدیریت شهودی	۰/۶۲۵						
	سرمایه اجتماعی ناچیز سازمانی	۰/۶۱۷						
	فقدان شایسته‌سالاری	۰/۵۵۹						
مقوله محوری	فقدان باور	۰/۵۲۳			۰/۵۳۴	۰/۸۷۱	۰/۷۳۳	همبستگی شرایط مداخله‌گر با راهبردها- ۰/۲۲۱
	افزایش میزان بی‌نظمی	۰/۷۶۱						
	بی‌تعهدی نسبت به سازمان	۰/۶۳۹						
	بی‌تفاوتی کارمندان نسبت به سازمان	۰/۷۴۳						
	بی‌علاقگی به کار	۰/۶۲۵						
	بی‌مسئولیتی نسبت به سازمان	۰/۴۷۹						
شرایط مداخله‌گر	ویژگی‌های فردی	۰/۸۰۲			۰/۵۸۱	۰/۸۴۵	۰/۷۵۴	همبستگی مقوله محوری با راهبردها- ۰/۳۳۴
	نارسایی‌های فردی	۰/۷۲۶						
	فرهنگ عمومی جامعه	۰/۷۴۶						
	فرهنگ‌سازمانی	۰/۵۵۱						
راهبردها	تقویت روحیه نوآوری و خلاقیت	۰/۸۲۴			۰/۷۷۴	۰/۸۷۱	۰/۸۳۰	همبستگی راهبردها با پیامدها - ۰/۳۴۷
	حکمروایی شایسته	۰/۸۳۷						
	تقویت ابعاد روانی	۰/۸۱۶						
	ایجاد فضای اعتماد	۰/۸۶۵						
	تقویت مهارت‌های کارکنان	۰/۸۲۳						
	استقلال سازمانی	۰/۸۵۸						
	عدالت محوری	۰/۷۲۹						
	رفتار حمایتی	۰/۷۳۱						
	فضای حمایتی	۰/۴۵۸						
پیامدها	پیامدهای فردی	۰/۸۵۵			۰/۶۷۲	۰/۸۰۴	۰/۵۱۴	
	پیامدهای سازمانی	۰/۷۰۵						

*معنی‌دار در سطح $p < ۰/۰۵$

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص است تمامی بارهای عاملی شاخص‌ها، بالاتر از ۰/۴ و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار هستند (سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۵ است و مقادیر آماره t خارج از بازه ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- قرار دارند). هم‌چنین مقادیر میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای مدل نیز بالای ۰/۴ هستند که نشان‌دهنده این موضوع است که سازه‌ها از این لحاظ در سطح مطلوبی قرار دارند. علاوه بر این آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR) متغیرهای مدل نیز بالای ۰/۷

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

(به‌جز پیامدها) هستند که نشان‌دهنده این موضوع است که همه‌ی سازه‌ها از این لحاظ در سطح مطلوبی قرار دارند.

جدول ۳ نتایج روایی واگرا به روش فورنل و لاکر را نشان می‌دهد.

جدول ۳: ماتریس سنجش روایی واگرا به روش فورنل و لاکر

سازه‌ها	راهبردها	شرایط زمینه‌ای	شرایط علی	شرایط مداخله‌گر	مقوله محوری	پیامدها
راهبردها	۰/۷۸۷					
شرایط زمینه‌ای	۰/۸۵۱	۰/۶۵۲				
شرایط علی	۰/۴۸۹	۰/۶۵۷	۰/۸۳۸			
شرایط مداخله‌گر	۰/۷۵۳	۰/۶۸۷	۰/۵۳۲	۰/۷۱۲		
مقوله محوری	۰/۸۵۵	۰/۸۶۶	۰/۷۲۵	۰/۷۴۹	۰/۶۳۷	
پیامدها	۰/۳۴۷	۰/۴۴۵	۰/۵۲۴	۰/۵۲۴	۰/۵۸۹	۰/۸۰۰

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص است مقدار جذر متوسط واریانس به اشتراک گذاشته تمامی متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که حاکی از قابل‌قبول بودن روایی و واگرایی متغیرها و برازش خوب مدل‌های اندازه‌گیری است.

جدول ۴ نتایج بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهد.

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

متغیر	ضریب تعیین R^2	شاخص Q^2
محوری	۰/۳۴۹	۰/۱۸۵
راهبردها	۰/۲۷۱	۰/۴۵۰
پیامدها	۰/۶۳۹	۰/۵۹۰

بر اساس جدول ۴، مقدار R^2 مقوله محوری، راهبردها و پیامدها به ترتیب برابر با ۰/۳۴۹، ۰/۲۷۱ و ۰/۶۳۹ به‌دست‌آمده‌اند که نشان می‌دهد شاخص ضریب تعیین این سازه‌ها در سطح متوسط و قوی قرار دارند. همچنین مقدار شاخص Q^2 برای مقوله محوری، راهبردها و پیامدها به ترتیب برابر با ۰/۱۸۵، ۰/۴۵۰ و ۰/۵۹ به‌دست‌آمده‌اند که نشان می‌دهد شاخص Q^2 این متغیرها در سطح نسبتاً متوسط و قوی قرار دارند.

جدول ۵ شاخص برازش مدل کلی را نشان می‌دهد.

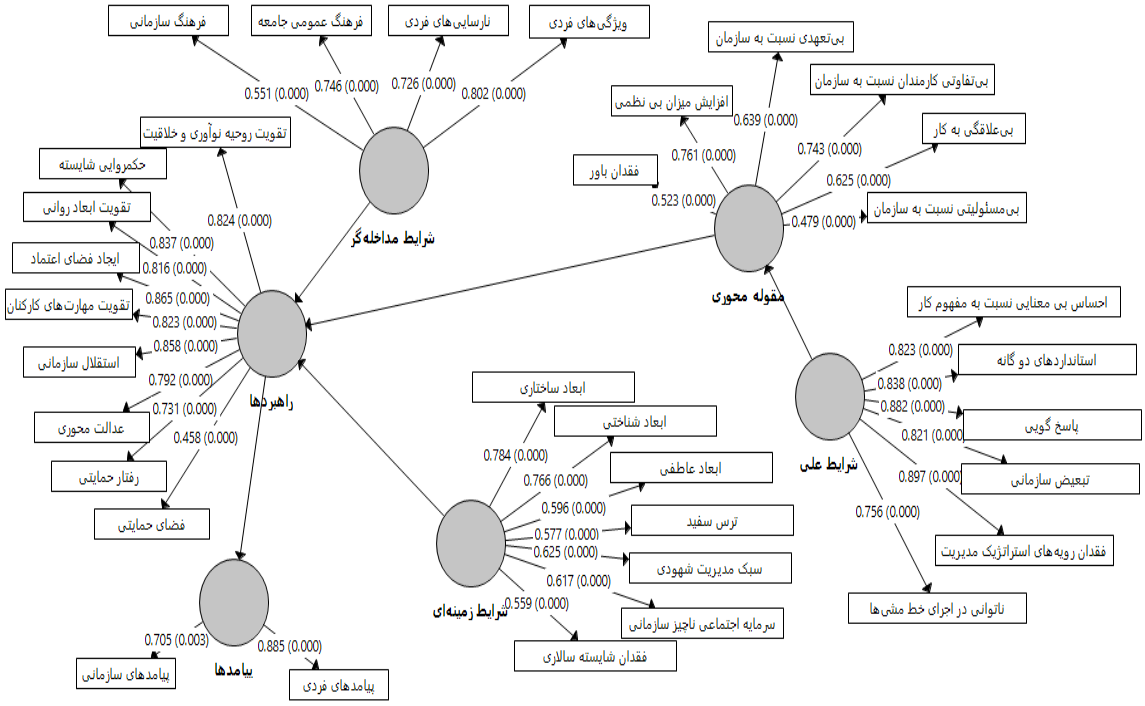
جدول ۵: شاخص برازش مدل کلی

$\overline{Communalities}$	$\overline{R^2}$	GoF
۰/۴۶۹	۰/۶۷۱	۰/۵۶۰

وتزلس و همکاران (۲۰۰۹)، ۳ مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی GoF معرفی می‌کنند (۱۸)؛ بنابراین حاصل شدن مقدار GoF برابر با ۰/۵۶۰ نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

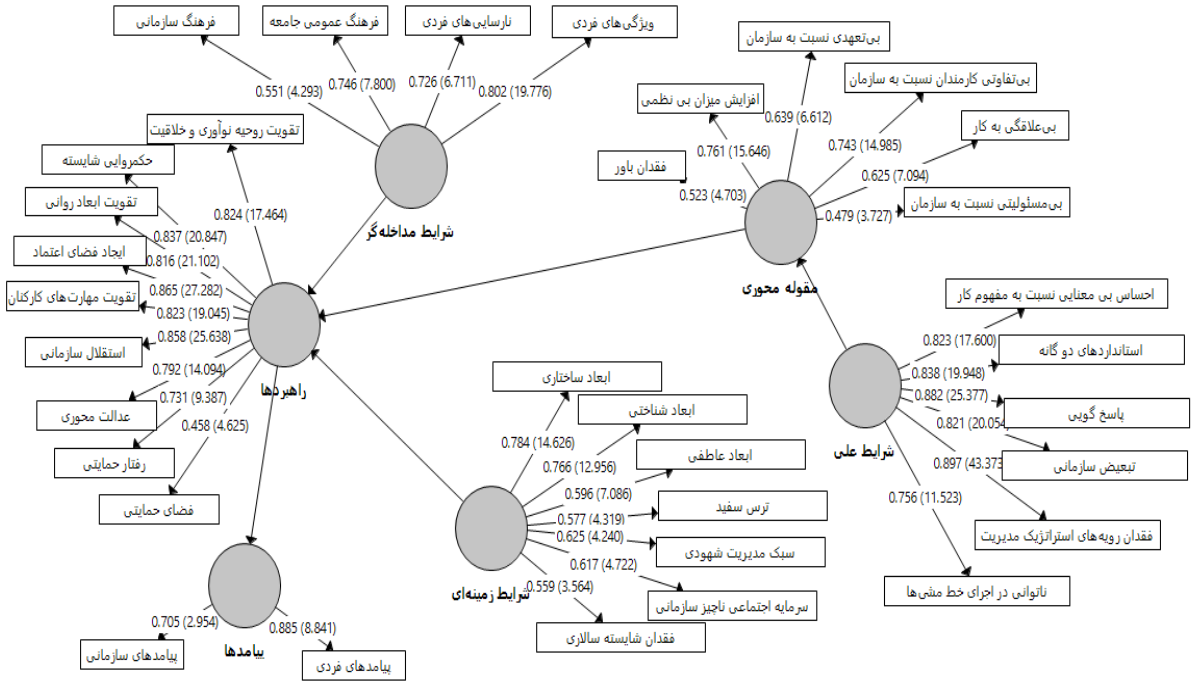
در ادامه، فرضیه‌های پژوهش مورد آزمون قرارگرفته‌اند. شکل ۲، مقادیر ضرایب مسیر متغیرهای مستقل بر وابسته را نشان می‌دهد. در این شکل مقادیر p نیز قابل‌مشاهده است.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]



شکل ۲: ضرایب مسیر و مقادیر p

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مربوط به ضرایب مسیر مدل کمتر از ۰/۰۵ هستند، می‌توان نتیجه گرفت که هر ۵ رابطه مستقیم در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار هستند. در شکل ۳ نیز ضرایب مسیر و آماره t قابل‌مشاهده هستند.

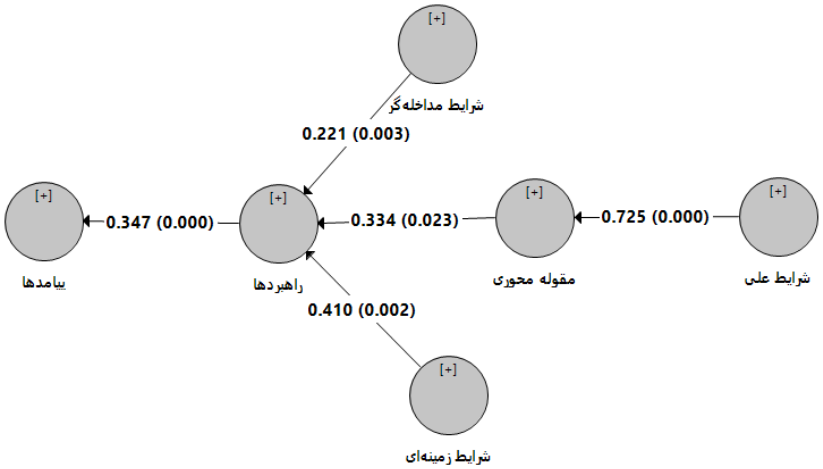


شکل ۳: ضرایب مسیر و آماره t

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

همان‌گونه که در شکل‌های ۲ و ۳ مشخص است شرایط علی علاوه بر تأثیر مستقیم بر وابسته، به‌صورت غیرمستقیم هم مؤثر است. شکل ۴ میزان اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد.

نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش بر اساس خروجی نرم‌افزار Smart PLS 3، در جدول ۵ آورده شده است.



شکل ۴: میزان اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته

جدول ۵: نتیجه آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب مسیر	آماره آزمون		نتیجه
				آماره t	مقدار p^*	
۱	شرایط علی	مقوله محوری	۰/۷۲۵	۱۷/۶۲۵	۰/۰۰۱	رد فرض صفر
۲	شرایط زمینه‌ای	راهبردها	۰/۴۱۰	۳/۱۰۷	۰/۰۰۲	رد فرض صفر
۳	شرایط مداخله‌گر	راهبردها	۰/۲۲۱	۳/۰۰۸	۰/۰۰۳	رد فرض صفر
۴	مقوله محوری	راهبردها	۰/۳۳۴	۲/۲۸۲	۰/۰۲۳	رد فرض صفر
۵	راهبردها	پیامدها	۰/۳۴۷	۳/۷۶۹	۰/۰۰۱	رد فرض صفر

* معنی‌دار در سطح $p < ۰/۰۵$

بحث

هدف پژوهش حاضر، تبیین الگوی بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر با استفاده از روش کیفی تئوری داده بنیاد بوده است. برای تحلیل کیفی داده‌ها، از رویکرد اشتراوس و کوربین استفاده شد و مدل پارادایمی حاصل در شکل ۱ ارائه گردید. عناصر این الگو برگرفته از داده‌های پژوهش است که بر اساس روش نظریه داده بنیاد و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شدند. طی این فرآیند کدگذاری، ۳۴۱ کدباز، ۹۱ مفهوم و ۲۹ مقوله استخراج و ویژگی‌های آن‌ها شناسایی شد. مدل نهایی ارائه‌شده، نخستین مدل بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر است که شرایط زمینه‌ای، علی، مداخله‌ای، راهبردها و پیامدهای مرتبط با بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر را شناسایی نموده است. شرایط زمینه‌ای عبارت است از ویژگی‌ها و خصیصه‌های پدیده موردمطالعه که در این پژوهش، پدیده موردمطالعه، بی‌حسی سازمانی می‌باشد. بر اساس یافته‌های این مدل، شرایط زمینه‌ای شامل ابعاد ساختاری، ابعاد شناختی، ابعاد عاطفی، ترس سفید، سبک مدیریت شهودی، سرمایه اجتماعی و فقدان شایسته‌سالاری است. شرایط علی که موجب شکل‌گیری و گسترش بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر می‌گردد، شامل احساس بی‌معنایی نسبت به مفهوم کار، استانداردهای دوگانه، پاسخگویی، تبعیض سازمانی، فقدان رویه‌های مدیریت استراتژیک و ناتوانی در اجرای خط‌مشی‌ها می‌باشد. شرایط مداخله‌ای، عواملی ساختاری هستند که روند فرآیند بی‌حسی سازمانی را تسهیل یا مختل می‌نمایند و عبارت‌اند از: مؤلفه‌هایی نظیر فرهنگ‌سازمانی، فرهنگ عمومی

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

جامعه، نارسایی‌های فردی و ویژگی‌های فردی. مقوله محوری (پدیده بی‌حسی سازمانی) نیز موردبررسی قرار گرفت و تحت ۶ مفهوم افزایش میزان بی‌نظمی، بی‌تعهدی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی کارمندان نسبت به سازمان، بی‌علاقه بودن نسبت به کار، بی‌مسئولیتی نسبت به سازمان و فقدان باور طبقه‌بندی گردید. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اصلی‌ترین راهبردها در جریان پدیده بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر شامل حکمروایی شایسته، تقویت ابعاد روانی کارمندان، ایجاد فضای اعتماد، تقویت مهارت‌های کارکنان، استقلال سازمانی، تقویت روحیه نوآوری و خلاقیت، عدالت محوری، رفتار حمایتی و ایجاد فضای حمایتی است. درنهایت اجرای مدل ارائه‌شده، پیامدهای بی‌حسی سازمانی در جمیعت هلال‌احمر شامل پیامدهای فردی بی‌انگیزگی، انزوای سازمانی، توقف فرآیند رشد و یادگیری، میل به ترک کار و پیامدهای سازمانی زیان مالی، از دست دادن مشتریان، نارضایتی مشتریان، نارسایی‌های درون‌سازمانی و ناهماهنگی میان بخش‌های سازمانی را در پی خواهد داشت. نتایج این تحقیق در بخش کیفی با تحقیق کریستوفارو (۲۰۲۱) (۱۱)، برتود و میلر (۲۰۱۷) (۱۳) و خمش‌آیا و همکاران (۱۳۹۸) (۹) همخوانی دارد. سپس در بخش کمی، بر اساس مدل ارائه‌شده در بخش قبل، فرضیه‌های پژوهش تدوین و مورد آزمون قرار گرفتند. همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است تأثیر مستقیم شرایط علی بر مقوله محوری برابر با ۰/۷۲۵ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ شده است و یا مقدار آماره‌ی t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست‌آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض یک پذیرفته و فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین فرضیه‌ی اول تحقیق، تأیید می‌شود؛ یعنی می‌توان گفت که شرایط علی بر مقوله محوری، تأثیری مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد که این یافته با نتایج تحقیق خمش آیا و همکاران (۸) همسو می‌باشد. همچنین تأثیر مستقیم شرایط زمینه‌ای بر راهبردها برابر با ۰/۴۱۰ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ شده است و یا مقدار آماره‌ی t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست‌آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض یک پذیرفته و فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین فرضیه‌ی دوم تحقیق، تأیید می‌شود؛ یعنی می‌توان گفت که شرایط زمینه‌ای بر راهبردها، تأثیری مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد. تأثیر مستقیم شرایط مداخله‌گر بر راهبردها برابر با ۰/۲۲۱ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ شده است و یا مقدار آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست‌آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض یک پذیرفته و فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین فرضیه‌ی سوم تحقیق، تأیید می‌شود؛ یعنی می‌توان گفت که شرایط مداخله‌گر بر راهبردها، تأثیری مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین تأثیر مستقیم مقوله محوری بر راهبردها برابر با ۰/۳۳۴ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ شده است و یا مقدار آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست‌آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض یک پذیرفته و فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین فرضیه‌ی چهارم تحقیق، تأیید می‌شود؛ یعنی می‌توان گفت که مقوله محوری بر راهبردها، تأثیری مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد و درنهایت تأثیر مستقیم راهبردها بر پیامدها برابر با ۰/۳۴۷ به‌دست‌آمده است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ شده است و یا مقدار آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ به‌دست‌آمده است، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض یک پذیرفته و فرض صفر رد می‌شود؛ بنابراین فرضیه‌ی پنجم تحقیق، تأیید می‌شود؛ یعنی می‌توان گفت که راهبردها بر پیامدها، تأثیری مثبت، مستقیم و معنی‌داری دارد. در بررسی پژوهش حاضر باید به این محدودیت توجه داشت که نتایج به‌دست‌آمده بر اساس نظرات خبرگان و کارشناسان جمعیت هلال‌احمر بوده است؛ بنابراین در تعمیم نتایج به سایر سازمان‌ها باید جوانب احتیاط رعایت شود.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های پژوهش، سازمان می‌تواند به‌طور مستقیم از طریق اتخاذ استراتژی‌هایی خلاف جهت عوامل ایجادکننده پدیده بی‌حسی سازمانی، از بروز این پدیده جلوگیری نماید. شرایط اثرگذار بر بی‌حسی سازمانی از طریق موارد زیر قابل کاهش و کنترل هستند؛ افزایش ادراک کارکنان از نقش‌های حمایتی خود در سازمان، ایجاد فضایی برای بیان عقاید کارکنان، تلاش جهت غالب نشدن جو سکوت بر سازمان، ایجاد قالب‌های فرهنگی مبارزه با سکوت سازمانی، کاهش عدم تمایل آگاهانه به انجام وظایف در کارکنان سازمان، استفاده از سبک‌های اقتضایی پویا و کاربردی برای رضایت کارکنان، تلاش جهت کاهش نقش

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

بوروکراسی به‌عنوان عاملی بازدارنده در بلندمدت. درنهایت به مدیران و دست‌اندرکاران پیشنهاد می‌شود از مدل ارائه‌شده در پژوهش حاضر برای به حداقل رساندن پدیده بی‌حسی سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان استفاده نمایند.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در فرآیند انجام تحقیق همکاری و مشارکت داشتند سپاسگزاری نمایند.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م. ر، د. ک ک

جمع‌آوری داده‌ها: س ع. ص ک

تحلیل داده‌ها: س ع. ص ک، م. ر

نگارش و اصلاح مقاله: س ع. ص ک، م. ر، د. ک ک

سازمان حمایت‌کننده

این مقاله برگرفته از رساله مقطع دکتری رشته مدیریت دولتی با گرایش رفتار سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس با کد ۱۶۲۳۰۰۴۲۷ می‌باشد و از سوی هیچ سازمانی موردحمایت مالی قرار نگرفته است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1)Maitlis S, Christianson M. Sensemaking in organizations: taking stock and moving forward. Academy of Management Annals 2014; 8(1): 57-125. doi: 10.5465/19416520.2014.873177.

2)Shaemi Barzaki A, Abzari M, Moayedi Z. Analyzing the effects of person-organization fit on employees' organizational indifference. Management and Development Process Quarterly 2016; 29(3): 151-71. [Persian]

3)Boromand NR, Reihany Yasavoli A, Almadzadeh A. The effect of organizational indifference on the efficiency of nurses in public hospitals of Mashhad. Iranian Journal of Nursing Research 2018; 12(6): 19-23. doi: 10.21859/ijnr-12063. [Persian]

4)Moradi M, Hamidi H, Eskandari A. Investigating the relationship between organizational indifference, organizational justice, and organizational belonging among librarians and employees at the Astan-e Quds Razavi's organization for libraries, museums, and document centers. Library and Information Sciences 2020; 23(1): 5-27. doi: 10.30481/LIS.2019.200147. 1621. [Persian]

5)Weick K. Sensemaking in organizations (foundations for organizational science). 1st ed. SAGE publications, Inc; 1995: 131-50.

6) Aguinis H, Glavas A. On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. Journal of Management 2019; 45(3): 1057-86. doi: 10.1177/ 0149206317691575.

7)Weick KE. Organized sensemaking: a commentary on processes of interpretive work. Human Relations 2012; 65(1): 141-53. doi: 10.1177/ 0018726711424235.

8)Khamshaya A, Shiri A, Yasini A. Understanding the phenomenon of organizational insentience and identifying its fusion factors in a mixed method way. Journal of Public Administration 2019; 11(2): 285-308. doi: 10.22059/jipa.2019.269790.2418. [Persian]

9)Khamshaya A, Shiri A, Yasini A. A metaphorical interpretation of organizational insentience phenomenon: developing and validation of a conceptual model. Journal of Public Administration Perspective 2019; 10(2): 187-215. [Persian]

10) Mohsenin Sh, Esfidani MR. Structural equations based on partial least squares approach using Smart-PLS software. 1st ed. Tehran: Mehraban book; 2013: 1-274. [Persian].

11) Cristofaro M. Organizational sensemaking: a systematic review and a co-evolutionary model. European Management Journal 2021; 40(3): 393-405. doi: 10.1016/ J. EMJ.2021.07.003.

12) Tisch D, Galbreath J. Building organizational resilience through sensemaking: the case of climate change and extreme weather events. Business Strategy and the Environment 2018; 27(8): 1197-208. doi: 10.1002/bse.2062.

13) Berthod O, Müller-Seitz G. Making sense in pitch darkness: an exploration of the sociomateriality of sensemaking in crises. Journal of Management Inquiry 2017; 27(1): 52-68. doi: 10.1177/ 1056492616686425.

14) Shahzad K, Muller AR. An integrative conceptualization of organizational compassion and organizational justice: a sensemaking perspective. Business Ethics 2016; 25(2): 144-58. doi: 10.1111/ beer.12112.

15) De Graaff MC, Giebels E, Meijer DJW, Verweij DEM. Sensemaking in military critical incidents: the impact of moral intensity. Business & Society 2016; 58(4): 1-30. doi: 10.1177/0007650316680996.

16) Strauss A, Corbin J. Grounded theory research: procedures, canons and evaluative criteria. Qualitative Sociology 1990; 13(1): 3-21. doi: 10.1007/ BF00988593.

17) Chin WW. Issues and opinion on structural

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly 2009; 33(1): 177-95. doi: 10.2307/20650284.

equation modeling. MIS Quarterly 1998; 22(1): 7-16.
18) Wetzels M, Odekkerken-Schroder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]

Manage Strat Health Syst

Research Article

Organizational Insentience in the Red Crescent Population: Model Development with a Mixed Methods Approach

Seyed Ali Salehi Koocheh Baghi [1], Maryam Rahmaty [2]*, Davood Kia Kojouri [3]

[1] Ph.D. student of Public Administration, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
[2] Assistant Professor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
[3] Associate Professor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran

* **Corresponding Author:** Maryam Rahmaty
rahmaty.maryam61@gmail.com

Citation: Salehi Koocheh Baghi SA, Rahmaty M, Kia Kojouri D. Organizational Insentience in the Red Crescent Population: Model Development with a Mixed Methods Approach. Manage Strat Health Syst 2023; 7(4): 306-21.

Received: October 09, 2022
Revised: January 25, 2023
Accepted: January 31, 2023

Funding: The authors have no support or funding to report.

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

A B S T R A C T

Background: Considering the high goals of an organization, one of the most important tasks of organizations is to motivate employees as the strategic assets of the organization. The phenomenon of organizational insentience has been one of the main challenges in recent years and refers to a situation in which employees of the organization are not motivated toward their organizational environment. Accordingly, the present study aims to develop the scale of organizational insentience in the Red Crescent Society of the Islamic Republic of Iran.

Methods: The present study was conducted through a mixed method in 2022. The qualitative part has been done using the grounded theory approach and based on semi-structured and in-depth interviews with 21 experts selected through purposive and snowball samplings. Furthermore, the quantitative part has been done by the structural equations modeling with partial least squares approach and Smart PLS_3 software. The statistical population of the research in the quantitative part included all the executives (110 people) of the Tehran Red Crescent Organization. With a random sampling method based on Cochran formula, 85 people were selected, and for further confidence and reducing the sampling error, 90 individuals were selected for the sample. To collect data in a quantitative part, the researcher-made questionnaire regarding organizational insentience derived from the research model was used. It included 34 items in the form of a 5-point Likert scale. The reliability of the questionnaire was assessed through Cronbach's alpha coefficient, and combined reliability and validity were assessed through the construct validity method, both of which were confirmed based on the results.

Results: In the qualitative part, after 3 stages of open, central and selective coding, the research model including 6 main categories (central category; causal, intervening, and background conditions; strategies and consequences of organizational insentience) and 29 sub-categories were presented. The results of the quantitative part showed that causal conditions with a significant value of (0.001) and path coefficient of (0.725) had a significant and positive effect on the central category, and intervening conditions with a significant value of (0.003) and path coefficient of (0.221), background conditions with a significant value of (0.002) and path coefficient of (0.410) and central category with a significant value of (0.023) and path coefficient of (0.334) had a positive and significant effect on strategies. Moreover, strategies with a significant value of (0.001) and path coefficient of (0.347) had a positive and significant effect on the individual and organizational consequences of insentience in Tehran Red Crescent population.

Conclusion: The results demonstrated that the model presented in this study was a suitable model for knowledge and awareness of managers in the field of concepts and categories affecting organizational insentience. Therefore, it is recommended that the managers of the Red Crescent Society use the model presented in this study to minimize the phenomenon of organizational insentience and increase employees' productivity.

Key Words: Organizational insentience, Mixed-Method approach, Grounded theory, Structural equation modeling

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1401.7.4.3.4]
[DOI: 10.18502/mshsj.v7i4.12174]