

Provide a model of the quality of work life of soldiers in military centers Case study (Army of the Islamic Republic of Iran)

Aghanzhad Yaser Haji ¹ | Angazi Ahadullah ^{2✉} | Mirderikvand Abbas ³ | Mehrali Ghader ⁴

1. Department of Social Sciences, Faculty of Management, Imam Ali University (AS), Tehran, Iran.

E-mail: Hajiaghanezhad@iamu.ac.ir

2. Corresponding author, Department of Management, Faculty of Management, Imam Ali University (AS), Tehran, Iran.

E-mail: ahad.angazi@gmail.com

3. PhD. Candidate in Public Administration, Science and Research Branch, IAU, Tehran, Iran.

E-mail: mirderikvandabbas7@gmail.com

4. PhD. Candidate in Public Administration, Science and Research Branch, IAU, Tehran, Iran. .

E-mail: gadermehrli@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

13 May 2022

Received in Revised form

26 May 2022

Accepted

28 November 2022

Published Online

15 June 2024

Keywords:

Model, Quality of Work

Life, Soldiers, Army of the

Islamic Republic of Iran

ABSTRACT

Objective: This research was done with the aim of providing a model of the quality of working life of soldiers in military centers.

Methodology: To achieve this goal, a qualitative research method has been used. The statistical population of the research included all commanders and employees of the ground forces of the Islamic Republic of Iran Army, who were studied using snowball sampling, 30 people including 12 academic experts and 18 commanders and human resources managers. The data collection method was field and the data collection tools were library studies and semi-structured interviews. In order to obtain the reliability and validity of the data, two methods of review of participants and review of non-participating experts were used in the research.

Findings: Data analysis during three stages, open coding, central coding and selective coding, which indicates 49 general categories. The findings of the research showed that the obtained model can be used as a basic and scientific theoretical framework for the quality of working life of soldiers in military centers.

Conclusion: The results obtained based on the findings of this study, the officers can witness the presence and have a stronger role in the field of the quality of the working life of the soldiers in the military centers..

Cite this article: Haji Aghanzhad, Yaser. Angazi, Ahadullah. B. B., & Mirderikvand, Abbas. Mehrali, Ghader. (2024). Provide a model of the quality of work life of soldiers in military centers Case study (Army of the Islamic Republic of Iran). *Military Sciences and Techniques*, 20 (67), 153-183.

DOI: <http://doi.org/10.22034/QJMST.2023.553657.1718>



© The Author(s)

Publisher: AJA Command and Staff University

DOI: [10.22034/QJMST.2023.553657.1718](https://doi.org/10.22034/QJMST.2023.553657.1718)



ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی

مطالعه موردی (نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران)

یاسر حاجی آقازاد^۱ | احدالله انگزی قدس^۲ | عباس میردربیکوند^۳ | قادر مهرعلی^۴

۱. گروه علوم اجتماعی، دانشکده مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. رایانامه:

yaser.haji62@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. رایانامه:

ahad.angazi@gmail.com

۳. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. رایانامه:

mirderikvandabbas7@gmail.com

۴. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران. رایانامه:

gadermehrali@gmail.com

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف: این پژوهش، باهدف ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی انجام شده است.

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

روش: برای نیل به این هدف از روش تحقیق کیفی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه فرماندهان و کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بودند که با استفاده از نمونه‌گیری گلوله برفی تعداد ۳۰ نفر شامل ۱۲ خبره دانشگاهی و ۱۸ فرمانده و مدیر منابع انسانی بودند، مورد مطالعه قرار گرفتند. روش گردآوری داده‌ها میدانی بوده است و ابزار گردآوری داده‌ها مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. برای به دست آوردن اعتبار و روایی داده‌ها از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش استفاده شد.

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱/۰۲/۲۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۱/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱/۰۹/۰۷

تاریخ انتشار:

۱۴۰۳/۰۳/۲۶

یافته‌ها: تحلیل داده‌ها در طی سه مرحله، کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی که حاکی از ۴۹ مقوله کلی است. یافته‌های پژوهش نشان داد مدل به‌دست‌آمده می‌تواند به‌عنوان یک چارچوب نظری علمی و پایه برای کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی مورد استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها:

نتیجه‌گیری: نتایج به‌دست‌آمده بر مبنای یافته‌های این مطالعه، متصدیان امر می‌توانند شاهد حضور و نقش پررنگ‌تری در زمینه کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی را داشته باشند.

الگو، کیفیت زندگی کاری،

سربازان، نیروی زمینی

ارتش جمهوری اسلامی

ایران

استناد: حاجی آقازاد، یاسر؛ انگزی قدس، احد؛ میردربیکوند، عباس و مهرعلی، قادر (سال). ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی مطالعه موردی (نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران). علوم و فنون نظامی، ۲۰(۶۷)، ۱۸۳-۱۵۳.

DOI: <http://doi.org/10.22034/QJMST.2023.553657.1718>

ناشر: دانشگاه فرماندهی و ستاد ارتش جمهوری اسلامی ایران

نویسندگان.

DOI: 10.22034/QJMST.2023.553657.1718

مقدمه

حفظ استقلال و تمامیت ارضی یک کشور و ایجاد امنیت و آرامش در جامعه یکی از کارکردهای مهم نظام سیاسی هر کشوری است و برای این کار هم معمولاً نیروهای نظامی و انتظامی شکل می‌گیرند. همین اهمیت موجب می‌شود که در بسیاری از کشورها یکی از توانمندی‌هایی که در فرزندان پرورش می‌دهند توان نظامی و دفاعی آنان است و به طور سازمان‌یافته در سنین خاصی پسران جوان مدتی از عمر خود را در خدمت نظام برای کسب مهارت‌های دفاع از کشور به سر می‌برند. البته این خدمت که تحت عنوان خدمت مقدس سربازی ذکر می‌شود در کشورهای مختلف به شیوه‌های متفاوت و با مدت زمان متفاوتی اجرا می‌شود. در کشور جمهوری اسلامی ایران این خدمت برای جوانان پسر ضروری و اجباری است و برای ورود به عرصه کار و زندگی، داشتن گواهی انجام خدمت سربازی از نیازهای اولیه است. باوجودی که این خدمت مقدس و برای دفاع از کیان و ناموس یک کشور است، لیکن به دلایل مختلفی جوانان از انجام آن راضی و خوشنود نیستند و به شیوه‌های مختلف سعی در فرار از پذیرش این مسئولیت دارند. اگرچه عوامل متعددی از جمله میزان کارآمدی این دوران، نحوه رفتار فرماندهان و سختی‌های دوری از خانواده و زندگی در پادگان و نیز احساس عقب ماندگی دوساله زندگی و سایر موارد در عدم استقبال جوانان از خدمت سربازی دخیل است، ولی یکی از عوامل مهم در این زمینه میزان کیفیت زندگی کاری سربازان در جامعه است. کیفیت زندگی کاری ارزش یا مقامی است که افراد از جهت شأن، حیثیت و اعتبار در جامعه از آن برخوردارند، اگر این کیفیت به دلیل شغلی که فرد دارد پایین باشد افراد با اکراه به انجام آن وظیفه می‌پندارند (شایان مهر، ۱۳۹۵). اگرچه خدمت سربازی به دلیل اهمیتی که برای حفظ استقلال و امنیت جامعه دارد بسیار مهم و حیاتی است و لذا باید دارای کیفیت زندگی کاری بالایی باشد، لیکن شواهد نشان می‌دهد که چنین کیفیتی وجود ندارد و بعضاً جوانان کمتر راغب هستند، خود را سرباز معرفی کنند یا در رسانه‌ها به ویژه فیلم‌ها بادیید تحقیر به آن‌ها نگریسته می‌شود (شایان مهر، ۱۳۹۵)؛ بنابراین به نظر می‌رسد برای افزایش اشتیاق جوانان به انجام بانگیزه خدمت سربازی باید در زمینه کیفیت زندگی کاری سربازان تلاش شود و مقاله حاضر که نتیجه تحقیقی میدانی در همین زمینه است به دنبال پاسخگویی به سؤال اساسی است که الگوی مناسب کیفیت زندگی کاری سربازان کدام است؟ اهمیت بررسی روش‌های کیفیت زندگی کاری سربازان به اهمیت حفظ و برقراری امنیت در جامعه برمی‌گردد. از آنجاکه ایجاد امنیت

مردم یک سرزمین و حفظ استقلال کشور از ارزش و اهمیت ویژه ای برخوردار است، مجریان و عامل برقرارکننده امنیت هم از اهمیت ویژه ای برخوردارند. به نحوی که بودنی بود یک کشور به توانمندی و قدرت دفاعی نظامیان آن بستگی دارد. حال برای اینکه نظامیان و به ویژه سربازانی که بدون گرفتن حق و حقوقی و به صورت اجباری وارد این عرصه می شوند عملکرد خوب و مثبتی داشته باشند، یکی از عوامل آن کیفیت زندگی کاری سربازان است. باید به نحوی عمل شود که یک جوان واقعاً احساس کند دو سال خدمت مقدس و محترمی را انجام می دهد و جامعه هم با این دید به او نگاه کند. حال اگر کیفیت زندگی کاری او در جامعه پایین باشد، به روش های مختلف به دنبال فرار از خدمت مقدس سربازی است و در زمان خدمت هم انگیزه فراگیری صحیح مهارت ها را ندارد و با رنج و عذاب این مدت را سپری می کند. الگوی ارائه شده در این پژوهش در بخش شناسایی مؤلفه ها و ابعاد و پیشنهاد می تواند به فرماندهان و مدیران مراکز نظامی کمک کند که در این راه قدم برداشته و با کیفیت زندگی کاری سربازان، این دوران از زندگی جوانان را مفید و درعین حال خوشایند سازند. لذا پژوهش حاضر به دنبال آن است که ضمن شناسایی مؤلفه ها و ابعاد دخیل در کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی، الگویی پی ریزی کند تا موجبات کشف راه حل های جدید کیفیت زندگی کاری سربازان و در نهایت ارزش قائل شدن برای مجموعه سربازان را فراهم کند. از این رو پرسش های تحقیق با توجه به هدف تحقیق به شرح زیر مطرح شده اند:

(۱) الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی چیست؟

(۲) ابعاد و مؤلفه های الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه های پژوهش

مبانی نظری

خدمت وظیفه عمومی

نظام خدمت که بر اساس آن هر فرد در سن معینی (معمولاً افراد ذکور) می باید یک دوره آموزش نظامی را بگذرانند (Giddens, 1997).

سرباز

در فرهنگ فارسی محمد معین این گونه معنی شده است: باختن سر، جانفشانی کردن، تا پایجان در رزم، ایستادن و جان باختن (معین، ۱۳۶۳: ۱۸۵۴).

به عبارتی سرباز در معنا کسی است که از جانش در پی آرمانی گذشته و از باختن سرش ابایی نداشته باشد. ولی معنای کاربردی این واژه برای کسی به کار برده می‌شود که پیشه نظامی‌گری داشته باشد و در ارتش خدمت کند که بدین معنا سپاهی و لشکری هم می‌گویند و به طور کلی سرباز عبارت است از کسانی که در حال خدمت دوره ضرورت اولیه سربازی (دوساله) هستند و در پادگان‌ها یا محیط‌های نظامی به‌عنوان سرباز در حال خدمت می‌باشند (کوهساریان، ۱۳۹۹).

کیفیت زندگی کاری

کیفیت زندگی کاری دربردارنده فرصت‌هایی برای حل مشکلاتی است که منافی متقابل را برای کارکنان و سازمان به همراه دارد و مبتنی بر همکاری در مدیریت کار است (Rose et al, 2006). کیفیت زندگی کاری امروزه از مرز سازمان فراتر رفته و تأثیرات آن در زندگی خصوصی افراد نیز به چشم می‌خورد (Sirgy & Cornwell, 2001). کارکنان زمانی می‌توانند با تمام وجود به سازمان خود خدمت کنند که نیازهای شخصی و خانوادگی آنان نسبتاً برطرف شده باشد. کیفیت زندگی کاری بازتابی از روابط بین کارکنان و محیط کاری آن‌ها است که میزان سازگاری فرد با شغلش را به مثابه شاخص مهمی از ترکیب کلی تجربه انسان در محیط کار نشان می‌دهد (Elias & Saha, 2005).

کاسیو^۱ (۱۹۹۵) کیفیت زندگی کاری را ادراک کارکنان از بهداشت فیزیکی و روانی خود در محیط کار تعریف کرده و عوامل آن عبارت‌اند از: مشارکت کارکنان، توسعه شغلی، حل تعارض، ارتباط، سلامت، امنیت شغلی، جبران برابر و محیط امن و افتخارآمیز. آرمسترانگ معتقد است، کیفیت زندگی کاری یعنی رضایت یک کارمند از برآورده شدن نیازهایش از طریق منابع، فعالیت‌ها و نتایجی که از درگیری و مشارکت در محیط کار به دست می‌آید. همچنین ایشان بر این اعتقاد است که پژوهشگران بسیاری دریافتند، کیفیت زندگی کاری شخص، تحت تأثیر تجربه کاری و انتظارات شغلی آینده‌اش قرار می‌گیرد. والتون^۲ (۱۹۷۳)، نیز کیفیت زندگی کاری را عکس‌العمل کارکنان در برابر کار، به‌ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روحی، تعریف می‌کند، از این‌رو تعریف کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و

¹ Cassio

² Walton

چگونگی بهبود کار به منظور رفع نیازهای فرد تأکید دارد. پولوک^۱ (۱۹۹۳) کیفیت زندگی کاری را نگرش به افراد به عنوان دارایی‌هایی که بایستی خود را به صحنه ظهور رسانده و بالقوه شوند و قادرند دانش، مهارت‌ها، تجربه خود را در اختیار سازمان قرار دهند و نه به عنوان هزینه‌هایی که اضافه بر تولید بوده و بایستی کنترل شوند، تعریف کرده است. گیبسون و همکاران (۲۰۰۳) معتقدند که کیفیت زندگی کاری مبین نوعی فلسفه مدیریتی است که شأن و منزلت کارکنان را حفظ می‌کند و موجب تغییر و بهبود فرهنگ سازمانی را فراهم می‌کند. کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربه‌های کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات علم مدیریت شد و در طول چند دهه‌ای که از پیدایش آن مفهوم می‌گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایت‌مندی کارکنان را تأمین کند یاد شده است؛ بنابراین دهه ۱۹۸۰ کیفیت زندگی کاری دوباره به طور عمده مورد توجه قرار گرفت و افراد می‌کوشیدند درک کنند که کیفیت زندگی کاری به طور واقعی چیست و مفاهیم آن چگونه می‌تواند به منظور بهبود سازمان‌های آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد. در طی سال‌های اخیر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ بر عهده داشته است. برنامه‌های استراتژیک ارتقای کیفیت زندگی کاری منابع انسانی در سازمان‌ها یک رویکرد درون‌گر و گسترده است این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند. در گذشته صرفاً زندگی غیر کاری مدنظر و تأکید بوده ولی در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. نارضایتی از کیفیت زندگی کاری یک مشکل اساسی است که بدون توجه به پست و موقعیت، همه کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (قدیری بنات، ۱۳۸۸). بهبود کیفیت زندگی کاری به مثابه آن است که کار هر چه بیشتر ارضاکنده نیازهای شخصی مانند امنیت، مسئولیت و عزت نفس باشد، ارزش بیشتر قائل شدن برای کار، کاهش اضطراب کارکنان، تیم سازی و تشویق به مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری‌های مربوط به کار و استخدام، نمونه‌هایی از رویکردهای زندگی کیفیت کاری هستند (Karl, 1995). شاخص‌های کیفیت زندگی کاری شامل نرخ حوادث،

¹ Pollock

استفاده از مرخصی استعلاجی، ترک خدمت کارکنان و تعداد شکایت‌های صورت گرفته است. هدف از کیفیت زندگی کاری حل مسائلی است که منجر به افزایش رضایت کارکنان و اثربخشی سازمانی می‌شود، افزایش اعتماد کارکنان و مشارکت کارکنان را موجب می‌شود؛ بنابراین مفهوم و کاربرد کیفیت زندگی کاری گسترده بوده و محدوده آن فراتر از مشاغل است، اما مشاغلی که افراد انجام می‌دهند منشأ مهم رضایت است (مقیمی، ۱۳۸۵). والتون (۱۹۷۳)، عناصر برنامه کیفیت زندگی کاری را به هشت دسته تقسیم می‌نماید: جبران خدمات مناسب و مکفی، محیط کاری سالم و ایمن، ایجاد فرصت برای رشد فردی و امنیت، ایجاد محیط اجتماعی و هویت فردی، قانون‌گرایی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی. دلیل‌های قوی وجود دارد مبنی بر این‌که بهبود کیفیت زندگی کاری اثر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد و شرکت‌ها را قادر به رقابت در صحنه جهانی می‌سازد. برای مثال ژاپنی‌ها حمایت شایانی از کیفیت زندگی کاری و طراحی کار به صورت تیمی، با یک فرهنگ سازمانی قوی نمودند. نتایج آن در کنار افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت و جابجایی شغلی نیز بود (Karl, 1995). در کل می‌توان برای مفهوم کیفیت زندگی کاری دو بعد عینی و ذهنی را در نظر گرفت:

بعد عینی: مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان است که شامل میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی، ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی، تنوع و چرخش کاری و غنی بودن مشاغل می‌شود. در این مضمون، کیفیت زندگی کاری بر مزیت‌های محیط کار در خصوص بهره‌وری و رضایت کارکنان دلالت دارد (Rethinam & Ismail, 2008).

بعد ذهنی: تصور و تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اعم و کیفیت زندگی شغلی به طور اخص است (Dargahi & Nasle Seragi, 2007). به عبارت دیگر، ادراک و طرز تلقی کارکنان از کیفیت زندگی کاری برحسب فرهنگ و نگرش کارکنان در کشورهای مختلف مفهومی جدا و مشخص به خود گرفته است.

مفهوم کلی کیفیت زندگی کاری در پژوهش‌های صورت گرفته در جدول (۱) خلاصه شده است.

جدول (۱) مفهوم کیفیت کاری (منبع: ابراهیمبای سلامی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۹۴).

| ردیف | مفهوم کیفیت زندگی کاری | نام پژوهشگر |
|------|--|---|
| ۱ | فرصتهایی برای حل مشکلات با منافع متقابل برای کارکنان و سازمان همکاری در مدیریت کار توازن بین زندگی کاری و غیر کاری تناسب فرد با شغلش وجود فضای کاری چالش گرایانه، مشارکتی و اقناع کننده (مشارکت) | Seragi (2006); Rose et al. (2006); Elias Dargahi & Nasle(2012); (2014); Taherian Saha (2005); Zakerian et al. Mirkamali & Narenji Sani (2008); Jazani (2015); Sirgy & Cornwell (2001); Rethinam & Ismail (2008); Williams et al. (2020). |
| ۲ | محیط کاری مطلوب: بهداشت، رفاه مادی، رفاه گروهی، رفاه عاطفی-احساسی، سلامتی، صمیمیت، امنیت شغلی و ایمنی جسمی و روانی، ایجاد انگیزش، مساوات و منصفانه بودن حقوق و مزایا، ارتقای قابلیت های انسانی و ایجاد فرصت های رشد شغلی، یادگیری مستمر، دموکراسی و مشارکت داشتن در تصمیم گیری | Zakerian et al. (2014); Lau et al. (2001); Sirgy & Cornwell Seragi (2001); Pardakhtchi et al. (2009); Dargahi & Nasle(2014); Mintzberg (1993);(2006); Abbaszade et al. Goudarzvand Chegini & Mirdoozandeh (2012); Jazani(2015); Mirkamali & Narenji Sani (2008); Khadivi & Aliei(2007); Rethinam & Ismail (2008). |
| ۳ | مولدتر شدن، بهبود عملکرد و بهره وری بیشتر نیروی کار رضایت شغلی | Newstrom & Davis (1997); Rethinam & Ismail (2008); (2014); Zakerian et al. (2014).)Abbaszade et al. |
| ۴ | تعهد سازمانی | Normala (2010) |
| ۵ | غنی سازی برای طراحی شغل حوزه علمی- پژوهشی و اقدام میان رشته‌ای | Lutans et al. (2004); Lees & Kearns (2005); Suhana et al. (2021). |

مؤلفه های کیفیت زندگی کاری

پژوهشگران کشورهای مختلف، مؤلفه‌ها یا شاخص‌های متنوعی از کیفیت زندگی کاری را معرفی نموده‌اند که در جدول (۲)، به آنها به ترتیب سال اشاره شده است.

جدول (۲) مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

| ردیف | پژوهشگر | مؤلفه‌ها یا شاخص‌ها |
|------|---------------|---|
| ۱ | والتون (۱۹۷۳) | جبران خدمات مناسب و مکفی؛ محیط کاری سالم و ایمن؛ ایجاد فرصت برای رشد فردی و امنیت؛ ایجاد محیط اجتماعی و هویت فردی؛ قانون‌گرایی؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری؛ فضای کلی زندگی؛ یکپارچگی و انسجام در سازمان کار و توسعه قابلیت‌های انسانی |

| ردیف | پژوهشگر | مؤلفه‌ها یا شاخص‌ها |
|------|---|--|
| ۲ | ساکلانی ^۱ (۱۹۷۹) | پرداخت منصفانه و کافی؛ مزایای جانبی و امکانات رفاهی؛ امنیت شغلی؛ محیط فیزیکی کار؛ حجم کار و استرس شغلی؛ فرصت استفاده و توسعه ظرفیت‌های انسانی؛ فرصت رشد و بهبود مستمر؛ روابط انسانی و جنبه‌های اجتماعی زندگی کاری؛ مشارکت در تصمیم‌گیری؛ سیستم تنبیه و پاداش؛ برابری، عدالت و رسیدگی به شکایات؛ فضای کلی زندگی کاری؛ تصویر یا وجهه شرکت |
| ۳ | لوین و همکاران ^۲ (۱۹۸۴) | احترام از سوی سرپرست و اعتماد به توانایی کارمند؛ تحول در کار؛ چالش کاری؛ فرصت توسعه و پیشرفت در آینده از شغل فعلی؛ عزت نفس؛ محدوده شغلی و زندگی ورای کار خود؛ کمک به جامعه |
| ۴ | مرویس و لاولر ^۳ (۱۹۸۴) | محیط کاری ایمن؛ دستمزد عادلانه؛ فرصت‌های شغلی برابر؛ فرصت‌های پیشرفت |
| ۵ | لاو و بروس ^۴ (۱۹۹۸) | امنیت شغلی؛ سیستم‌های پاداش؛ آموزش و یادگیری؛ فرصت‌های پیشرفت شغلی؛ مشارکت در تصمیم‌گیری |
| ۶ | توماس و وا ^۵ (۲۰۰۱) | محیط کاری مطلوب؛ استقلال و رشد فردی؛ ماهیت شغل؛ فرصت‌های محرک و همکاران |
| ۷ | رز ^۶ (۲۰۰۶) | رضایت شغلی؛ دستاورد شغلی؛ تعادل و توازن شغلی |
| ۸ | سراجی و درگاهی ^۷ (۲۰۰۶) | پرداخت منصفانه و کافی؛ امنیت شغلی؛ سیستم‌های پاداش؛ آموزش و توسعه؛ فرصت‌های پیشرفت؛ مشارکت در تصمیم‌گیری؛ علاقه مندی و رضایت مندی از کار؛ اعتماد به مدیریت ارشد؛ توجه به تلاش کارکنان؛ استانداردهای ایمنی و سلامت در کار؛ توازن بین زمان کار و اوقات فراغت با خانواده و آشنایان؛ حجم کاری که باید انجام شود؛ میزان استرس در محل کار؛ رعایت بهداشت و ایمنی در کار |
| ۹ | تائو، تیان یو جیان ^۷ (۲۰۰۷) | وظایف شغلی: میزان استقلال کاری، اهمیت وظایف، بازخورد در کار و اهمیت کاری؛ محیط سازمانی: روحیه تیمی، روابط بین فردی، سبک مدیریتی؛ روانشناسی اجتماعی: حمایت روانی و اجتماعی، احترام متقابل، تصور اجتماعی از شرکت و موقعیت اقتصادی |
| ۱۰ | ریتنهام و مایمونا ^۸ (۲۰۰۸) | بهداشت و رفاه؛ امنیت شغلی؛ رضایت شغلی؛ توسعه شایستگی توانمندسازی؛ توازن بین زندگی و کار |

¹ Saklani

¹ Levine et al

² Mirvis and Lawler

³ Lau and Bruce

⁴ Thomas and Wah

⁵ Che Rose

⁶ Tao, Tian Yu Jian

⁷ Rethinam and Maimunah

| ردیف | پژوهشگر | مؤلفه‌ها یا شاخص‌ها |
|------|---|---|
| ۱۱ | مفتاح و لافی ^۱ (۲۰۱۱) | فیزیکی؛ روانی؛ اجتماعی |
| ۱۲ | سوجکا ^۲ (۲۰۱۴) | پاداش مالی؛ حجم کار؛ محتوا و ماهیت کار؛ شرایط کاری؛ روابط اجتماعی؛ موقعیت شرکت؛ موقعیت شغلی و میزان ظرفیت توسعه شغلی؛ مزایا؛ فرهنگ شرکت؛ تصویر یا وجهه شرکت |
| ۱۳ | رضایی جابری (۱۳۹۶) | بعد روانی |
| ۱۴ | فادالامولا و الکاریم ^۳ (۲۰۲۰) | برنامه‌های آموزشی |
| ۱۵ | قائمی و همکاران (۱۴۰۱) | تغییر در سیاست‌های کاری؛ شفافیت و امنیت آتی؛ احساس عدالت اجتماعی؛ ویژگی‌ها و توانایی‌ها و احساسات فردی؛ شرایط محیطی و ساختار تقسیم منابع جامعه |

از بین دسته بندی های جدول (۲)، نظریه والتون دسته بندی مناسب تری دارد و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استناد واقع شده است. دسته بندی هشت قسمتی والتون به گونه ای است که شاخص ها و مفاهیم سایر نظریه پردازان را هم در بر می گیرد. با این شرایط در حال حاضر، الگوی بومی و مبتنی بر فرهنگ و شرایط مراکز نظامی در این زمینه، وجود ندارد؛ بنابراین طراحی این الگو امری ضروری است.

پیشینه‌های پژوهش

جدول (۳) پیشینه‌های پژوهش

| ردیف | نویسنده (سال) | عنوان پژوهش | نتیجه گیری |
|------|------------------------------------|---|--|
| ۱ | ابراهیم‌بای سلامی و همکاران (۱۴۰۱) | بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری در رفتار سازمانی کارکنان هتل مطالعه موردی کارکنان هتل پنج ستاره همای تهران | یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های "ثبات شغلی"، "توجه به فرایند نوآوری‌ها" در صنعت هتل داری، "به‌روز بودن" و "احساس امنیت و آرامش" بیشترین اثرگذاری را دارند |
| ۲ | امیری میکال و همکاران (۱۴۰۱) | تحلیل مؤلفه‌های اثرگذار اقتصادی - اجتماعی بر کیفیت زندگی سکونت‌گاه‌های روستایی شهرستان لاهیجان | نتایج پژوهش حاکی از وضعیت نسبتاً خوب شاخص‌های کیفیت زندگی از بعد مدیریتی - نهادی در روستاهای شهرستان لاهیجان دارد |
| ۳ | قائمی و همکاران (۱۴۰۱) | ارائه مدل جامع بعد اقتصادی | نتایج نشان داد که عدم تغییر در |

⁸ Muftah & Lafi

¹ Sojka

³ Fadlalmola and Elkareem

| ردیف | نویسنده (سال) | عنوان پژوهش | نتیجه گیری |
|------|------------------------------|---|---|
| | | کیفیت زندگی به روش نظریه پردازی زمینه بنیان | سیاست‌های کاری سازمان‌های فعال در جامعه به‌عنوان بستر حاکم، نبود شفافیت و امنیت آتی و نبود احساس عدالت اجتماعی به‌عنوان پیامدها و ویژگی‌ها و توانایی‌ها و احساسات فردی، شرایط محیطی و ساختار تقسیم منابع جامعه به‌عنوان راهبردها، بعد اقتصادی کیفیت زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهند |
| ۴ | دهقانی تفتی و همکاران (۱۴۰۰) | بررسی میزان اثربخشی آموزش فعالیت بدنی بر اساس تئوری خودتنظیمی بر کیفیت زندگی سالمندان خمینی‌شهر | یافته‌های نشان که ابعاد کیفیت زندگی در گروه مداخله به ترتیب، بر روابط اجتماعی، سلامت روان تأثیر می‌گذارد. |
| ۵ | کیانوش و همکاران (۱۴۰۰) | سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان (دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان) | یافته‌های نشان داد که هر چه مدیران دانشگاه‌های مذکور، از سبک رهبری دموکراتیک‌تر استفاده کنند سبب ارتقای کیفیت زندگی کاری بیشتر کارکنان خواهد شد. |
| ۶ | فرقانی و همکاران (۱۴۰۰) | مطالعه سبک‌های هویت و هوش‌های چندگانه و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد | یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک‌های هویت باکیفیت زندگی کاری، رابطه‌ای وجود نداشت. از بین هوش‌های چندگانه، فقط هوش منطقی- ریاضی باکیفیت زندگی کاری، رابطه مثبت و معناداری داشت. |
| ۷ | مرتضی بیگی و همکاران (۱۴۰۰) | پیش‌بینی شادکامی بر اساس خودکارآمدی و کیفیت زندگی با میانجی‌گری بهزیستی روان‌شناختی | نتایج نشان داد که هرچه خودکارآمدی و کیفیت زندگی بالاتر باشند، شادکامی نیز بالاتر خواهد بود. |
| ۸ | زر و همکاران (۱۳۹۸) | بررسی کیفیت زندگی و کیفیت خواب سربازان فعال و غیرفعال | نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری در مورد متغیرهای کیفیت زندگی سربازان فعال و غیرفعال وجود دارد |

| ردیف | نویسنده (سال) | عنوان پژوهش | نتیجه گیری |
|------|---|--|--|
| ۹ | رضایی جبری و همکاران (۱۳۹۶) | کیفیت زندگی سربازان یکی از یگان‌های نظامی بندرعباس | یافته‌های پژوهش بیانگر پایین بودن کیفیت زندگی سربازان در بعد روانی است دارد |
| ۱۰ | حسین زاده و واشقانی فراهانی (۱۳۹۵) | بررسی سبک رهبری تحولی و مشارکتی بر کیفیت زندگی کاری دبیران شهر قدس | یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری، رهبری تحولی و مشارکتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. |
| ۱۱ | محمودی (۱۳۹۵) | رابطه‌ای بین کیفیت زندگی کاری با عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور در استان آذربایجان غربی | یافته‌های پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با هر یک از منظرهای عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد |
| ۱۲ | فاداللمولا و الکاریم (۲۰۲۰) | بررسی اثر برنامه‌های آموزشی بر دانش و کیفیت زندگی بیماران همودیالیزی. | نتایج حاکی از آن است که برنامه‌های آموزشی بر سطح دانش و درک افراد از کیفیت زندگی تأثیر معناداری دارد. |
| ۱۳ | ازیو و آموله ^۱ (۲۰۱۸) | به بررسی رضایت از کیفیت زندگی ساکنان ۱۰ منطقه از دولت ایالت جنوبی نیجریه | یافته‌های پژوهش نشان داد که ۶۱٪ از پاسخگویان در کل از زندگی در خانه‌های فعلی خود راضی بوده‌اند؛ اما از دسترسی به خدمات و امکانات احساس نارضایتی می‌کرده‌اند. |
| ۱۴ | اولاجویجی ^۲ و همکاران (۲۰۱۸) | بررسی کیفیت زندگی برای کاهش فقر با استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی | به این نتیجه رسیدند که کیفیت زندگی ۶۱/۵٪ از محیط جغرافیایی زیر حد متوسط، ۱۷/۵٪ بسیار فقیر و ۱۴/۵٪ در حد متوسط بوده است. |
| ۱۵ | بلور و همکاران ^۳ (۲۰۱۷) | تعهد کارکنان و کیفیت زندگی کاری - یک بازنگری بر متون | نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری ممکن است بر تعهد کارکنان نسبت به سازمان تأثیر بگذارد |
| ۱۶ | کریسپن و بوللوا ^۴ (۲۰۱۷) | فرهنگ‌سازمانی و کیفیت | نتایج نشان داد که همبستگی |

¹ Ezizi and Amole

² Olajuyigbe

³ Beloor et al

⁴ Crispin and Bulelwa

| ردیف | نویسنده (سال) | عنوان پژوهش | نتیجه گیری |
|------|---------------|------------------------------------|--|
| | | زندگی کارکنان دانشگاه‌ها در آفریقا | معناداری بین فرهنگ‌سازمانی کلی و رضایت شغلی وجود دارد. |

بررسی‌های موجود در زمینه پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهند که در حوزه ابعاد و مؤلفه‌های الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی پژوهشی‌های اندکی صورت پذیرفته است و خلأ دانشی در کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی مشاهده می‌شود. از این رو پژوهش حاضر در زمینه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی بخشی از خلأ پژوهشی موجود را پر می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش دارای رویکرد کیفی است و از نظریه داده بنیاد به‌عنوان روش پژوهش استفاده کرده است. در تحقیق کیفی حاضر، ابتدا محققان با الهام از ادبیات و مبانی نظری مرور شده به انتخاب چند محور جهت شروع مصاحبه و دریافت تجربیات مصاحبه‌شوندگان پرداخته و این محورها در قالب مقولات اصلی و فرعی تنظیم و با مصاحبه‌شوندگان در میان گذاشته شد. سپس از آن‌ها خواسته شد تجربیات خود را در این زمینه بازگو نمایند. نحوه ساماندهی جلسات مصاحبه به این ترتیب بود که از طریق تلفن یا پست الکترونیک با مصاحبه‌شونده هماهنگی اولیه صورت گرفت. در مرحله بعد متن کامل گفتگوها ضبط و سپس پیاده‌سازی شد. بعد از استخراج جملات کلیدی برحسب فراوانی تکرار آن‌ها و با استفاده از یک نظام مقوله‌بندی و عنوان دهی، با الهام از ادبیات پژوهش، در حوزه کیفیت زندگی کاری که در سال‌های اخیر به میزان بسیار زیادی افزایش یافته است و اطلاعات زیادی درباره توصیف، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در اختیار داریم. همچنین با توجه به کمبود مطالعات کیفی با رویکردهای بومی و مبتنی بر فرهنگ جامعه در یافته‌های پژوهشی مرتبط با کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی، عدم وحدت نظری درباره تعریف کیفیت زندگی کاری و چندگانگی دیدگاه‌ها درباره آن و کمبود مطالعات گسترده و وسیع که ویژگی‌های کیفیت زندگی کاری سربازان را در مراکز نظامی مقایسه کند، از جمله کاستی‌های مشاهده شده در ادبیات پژوهشی این حوزه بود که براساس مرور انجام شده پژوهش درباره کیفیت زندگی کاری سربازان با رویکرد استقرایی که بسیار محدود بوده است. پژوهشگران در این پژوهش ترجیح داده‌اند این رویکرد را مورد بررسی قرار دهند. سپس هر مجموعه از جملات کلیدی بر اساس نزدیکی مفهومی و بیان یک مفهوم مشترک تحت

عنوان یک مقوله مشخص عنوان‌بندی شد. لازم به ذکر است که مقوله‌بندی جملات کلیدی در ۴۹ مقوله صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش حاضر را فرماندهان، مدیران و نخبگان دانشگاهی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران تشکیل دادند. حجم نمونه مشتمل بر ۳۰ نفر که با رویکرد گلوله برفی انتخاب شدند. مصاحبه‌های عمیقی تا نیل به نقطه اشباع نظری صورت گرفت. با توجه به آن که تحقیق موردنظر درصدد بود با استفاده از راهبرد پژوهشی نظریه داده بنیاد به تصویر روشنی از چگونگی طراحی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی در قالب یک مدل بپردازد، از سؤال‌های زیر استفاده کرده است.

سؤالات تحقیق

۱- شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی کدام اند؟

۲- الگوی مناسب برای کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی کدام است؟ کدگذاری باز، محوری و انتخابی پس از مرور سیستماتیک و مصاحبه خبرگان استخراج شد.

در نهایت پس از دریافت جواب سؤال‌ها، متن مصاحبه‌ها به‌دقت مکتوب شد و در کنار متن این مصاحبه‌ها، از اسناد و مدارک دست دو برای تبیین بهتر نظریه استفاده گردید. به‌منظور حصول اطمینان از روایی پژوهش یا به عبارتی دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش اقدامات زیر انجام شد:

۱- تطبیق توسط اعضا: مشارکت‌کنندگان گزارش نهایی پژوهش، فرایند تحلیل و مقوله‌های به‌دست‌آمده را بازبینی و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کردند.

۲- بررسی همکار: چند نفر از دانشجویان دکتری مدیریت و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه که در مصاحبه‌ها مورد مشارکت قرار نگرفته بودند، به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر درباره آن‌ها پرداختند.

۳- مشارکتی بودن پژوهش: به‌طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها استفاده شد.

۴- بازخور مشارکت‌کننده: تفسیرها و نتایج به مشارکت‌کنندگان ارائه و موارد بد درک شده تعیین و اصلاح شدند.

۵- دریافت نظرات همکاران خبره: تبیین‌ها و نتایج توسط همکاران و خبرگان مورد بازبینی قرار گرفت و نظرات اصلاحی آن‌ها اعمال گردید.

همچنین، استراتژی‌های بهبود پایایی در این پژوهش به‌صورت زیر بوده است:

۱- هدایت دقیق جریان مصاحبه برای گردآوری داده‌ها: در پژوهش حاضر مطابق با استانداردهای پژوهش‌های کیفی، راهنمای مصاحبه طراحی و مصاحبه‌ها با رعایت اصول علمی و اخلاقی برگزار گردیدند. به‌منظور اطمینان از پایایی نتایج مصاحبه‌ها، پس از کدگذاری اولیه، در فاصله زمانی کوتاهی کدگذاری‌ها بازبینی شد و نظرات تکمیلی آنان دریافت شد.

۲- ایجاد فرایندهای ساختمند برای اجرا و تفسیر مصاحبه‌ها: در فرایند مصاحبه‌ها، هر مصاحبه به‌طور جداگانه ثبت و سپس، پیاده‌سازی شد تا اطمینان حاصل شود که چیزی نادیده گرفته نمی‌شود. مصاحبه‌ها در محیط‌های آرام برگزار و پس از جمع‌آوری، داده‌ها با استفاده از روش‌های کدگذاری با رویکرد نظریه داده بنیاد تحلیل و تفسیر شدند.

۳- استفاده از کمیته تخصصی: کلیه فرایندهای این پژوهش با نظارت اساتید مدیریت انجام گردید.

در ادامه در جدول (۴)، خلاصه‌ای از اطلاعات مصاحبه‌شوندگان آورده شده است.

جدول (۴) خلاصه‌ای از اطلاعات مصاحبه‌شوندگان

| ردیف | زمینه فعالیت | تحصیلات | رشته تحصیلی | سابقه مدیریت | سن |
|------|------------------------|--------------|---------------------|--------------|----|
| ۱ | استاد گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۴۰ | ۷۱ |
| ۲ | دانشیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت منابع انسانی | ۳۰ | ۶۸ |
| ۳ | دانشیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۳۴ | ۶۸ |
| ۴ | دانشیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۲۵ | ۶۰ |
| ۵ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۲۴ | ۵۵ |
| ۶ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۲۱ | ۵۰ |
| ۷ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۱۵ | ۴۸ |
| ۸ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۱۶ | ۴۰ |
| ۹ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۲۰ | ۴۱ |
| ۱۰ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت دولتی | ۲۳ | ۴۵ |
| ۱۱ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت منابع انسانی | ۱۲ | ۳۸ |
| ۱۲ | استادیار گروه مدیریت | دکترا | مدیریت منابع انسانی | ۱۰ | ۳۵ |
| ۱۳ | جانشین فرمانده قرارگاه | دکترا | مدیریت استراتژیک | ۳۱ | ۵۵ |
| ۱۴ | فرمانده مرکز آموزش | دکترا | مدیریت استراتژیک | ۲۷ | ۴۷ |
| ۱۵ | فرمانده مرکز آموزش | دکترا | مدیریت استراتژیک | ۳۱ | ۵۶ |
| ۱۶ | فرمانده مرکز آموزش | دکترا | مدیریت استراتژیک | ۳۰ | ۵۵ |
| ۱۷ | فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۳۰ | ۵۱ |
| ۱۸ | فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۹ | ۵۰ |

| ردیف | زمینه فعالیت | تحصیلات | رشته تحصیلی | سابقه مدیریت | سن |
|------|--------------------------------|--------------|---------------------|--------------|----|
| ۱۹ | فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۸ | ۵۰ |
| ۲۰ | جانشین فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۷ | ۵۱ |
| ۲۱ | جانشین فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۵ | ۴۹ |
| ۲۲ | جانشین فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۷ | ۴۸ |
| ۲۳ | جانشین فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۸ | ۵۶ |
| ۲۴ | جانشین فرمانده مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۳۰ | ۵۳ |
| ۲۵ | ریاست ستاد مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۹ | ۵۲ |
| ۲۶ | ریاست ستاد مرکز آموزش | کارشناس ارشد | مدیریت دولتی | ۲۸ | ۵۰ |
| ۲۷ | رئیس دایره عملیات نیروی انسانی | کارشناس ارشد | مدیریت نیروی انسانی | ۲۷ | ۵۰ |
| ۲۸ | رئیس دایره عملیات نیروی انسانی | کارشناس ارشد | مدیریت نیروی انسانی | ۲۵ | ۴۵ |
| ۲۹ | کارشناس پذیرش نیروی وظیفه | کارشناس | جامعه‌شناسی | ۲۷ | ۴۷ |
| ۳۰ | کارشناس پذیرش نیروی وظیفه | کارشناس | علوم سیاسی | ۲۲ | ۴۴ |

یافته‌های پژوهش

با توجه به نظریه داده بنیاد به تحلیل داده‌ها در قالب کدگذاری باز، محوری و انتخابی پرداخته شده است.

الف) کدگذاری باز

کدگذاری باز اشاره به بخشی از تحلیل دارد که با عنوان گذاری و مقوله‌بندی پدیده، آن‌طور که داده‌ها نشان داده‌اند سروکار دارد و نیازمند پرسیدن هستند، " مفاهیم " سوالات و انجام مقایسه‌هاست. محصول عنوان گذاری و مقوله‌بندی که رکن اصلی در نظریه پردازی داده بنیاد تلقی می‌شوند. کدگذاری باز شامل تحلیل و کدگذاری داده‌ها، مشخص کردن طبقات و تفسیر آن‌ها بر اساس ویژگی‌های هر طبقه است. همچنین کدگذاری باز داده‌ها، به بخش‌های مجزا خرد شده که برای به دست آوردن شباهت‌ها و تفاوت‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرند. منظور از خرد کردن و مفهوم‌پردازی این است که به هر کدام از حوادث، رخدادها و ایده‌هایی که در داده‌ها موجود است برچسبی بدهیم. این نام برچسب یا نشانه‌ای است که به جای حادثه، رخداد یا ایده می‌نشیند. در مرحله بعد، خود مفاهیم بر اساس شباهت‌هایشان طبقه‌بندی می‌شوند که به این کار مقوله پردازی گفته می‌شود. عنوانی که به مقوله‌ها (ابعاد) اختصاص داده می‌شود، انتزاعی‌تر از مفهیمی (اجزایی) است که مجموعاً آن مقوله را تشکیل می‌دهند.

مقولات دارای قدرت مفهومی بالایی هستند؛ زیرا می‌توانند مفاهیم و خرده مقولات را بر محور خود جمع کنند. عنوان یا نامی که برای مقولات انتخاب می‌شوند باید بیشترین ارتباط را با داده‌هایی که مقوله نمایانگر آن است، داشته و آن قدر با آن همخوان باشد که بتوان آنچه بیان می‌کند را به سرعت به یاد آورد و درباره‌اش فکر کرد. مضامین نیز از کنار هم قرار گرفته مقولات مرتبط ایجاد می‌شوند. نتایج فراگرد کدگذاری باز در این تحقیق، در قالب مقوله‌های استخراج شده از مفاهیم در جدول (۵)، ذکر شده‌اند. به منظور جلوگیری از طولانی شدن حجم مقاله از ارائه موارد تکراری و تعاریف تفصیلی مقولات ذکر شده خودداری شد. و نمونه‌ای از مصادیق مرتبط جهت آشنایی مخاطبان گرامی ارائه شده است.

جدول (۵) نتایج کدگذاری باز

| مضامین | ابعاد | تعداد کدها | نمونه‌ای از مصادیق مرتبط |
|---------------|--------------------------|------------|---|
| عوامل سازمانی | مأموریت | ۱۷ | می‌بایستی در رویکرد و مأموریت سازمان نگاهی ویژه به زندگی سربازان شود. |
| | چشم‌انداز | ۲۱ | آیا ما در چشم‌اندازی که برای سازمان ترسیم می‌کنیم نگاهی به افزایش کیفیت زندگی سربازان شده است؟ در صورت جواب منفی بایستی چشم‌انداز خود را تغییر دهیم. |
| | تعیین اهداف | ۱۱ | بایستی در ابتدای هر سال نسبت به تعیین اهداف بارویکرد افزایش کیفیت زندگی سربازان تعیین اهداف در بازه‌های زمانی کوتاه‌مدت داشته باشیم. |
| عوامل اجتماعی | ویژگی‌های شخصیتی | ۳ | چقدر به ویژگی‌های شخصیتی و روحیات سربازان توجه می‌شود اعم از انتخاب محل خدمتی و اعم از نوع مسئولیت واگذاری توجه می‌شود؟ |
| | مسائل عاطفی | ۱۲ | نبایستی از مسائل عاطفی نسل جدید غافل شویم. |
| | باورهای مذهبی | ۲۱ | آیا فرماندهان و مدیران در تصمیم‌گیری‌های خود به باورهای مذهبی سربازان متناسب با شرایط جامعه توجه می‌کنند؟ |
| | سبک زندگی | ۱۷ | سبک زندگی سربازان بایستی در فرآیند جامعه‌پذیری آنان رعایت شود و فرصت کافی برای قائل باشیم. |
| | مشکلات روان‌شناختی | ۱۳ | با بهره‌گیری از روان‌شناسان مراکز بایستی نسبت به رفع مشکلات روان‌شناختی توجه ویژه داشته باشیم و با رصد آن گروه‌های پرخطر را تحت نظر و حمایت ویژه داشته باشیم. |
| | ضعف در مهارت‌های ارتباطی | ۲۱ | ضعف در مهارت‌های ارتباطی در بین همگان یکسان نیست و در این زمینه باید به آنان که مهارت موصوف را ندارد کمک کنیم. |
| | عوامل جمعیت | ۱۵ | شرایط خاص خانواده‌ها را از جمله عوامل جمعیت شناختی و |

| | | |
|----------------|----|---|
| شناختی | | بیوگرافی گذرانده شده سربازان به فراموشی سپرده شده است. |
| نگرش فرماندهان | ۳۰ | نگرش و سبک رهبری فرماندهان بایستی تغییر و اصلاح و در مواردی تعدیل شود. |
| سبک رهبری | ۲۱ | در نوع فرماندهی و سبک رهبری نیازمند تغییر از سبک‌های اقتدارمآب به سبک‌های حمایتی و مشارکتی اساساً احساس می‌شود. |
| تعهد سازمانی | ۹ | با شرایط محیطی که وجود دارد به نظر می‌رسد تعهد سازمانی کارکنان دچار خدشه شده است و نیازمند توجه خاصی است. |
| وظیفه‌شناسی | ۱۰ | اگر در وظیفه‌شناسی مورد توجه قرار گیرد کارکنان وظیفه می‌توانند احساس کیفیت زندگی را درک کنند. |
| شفاف‌سازی | ۱۳ | شفاف‌سازی در همه ابعاد اعم از رفتاری، عملکرد و قوانین خود کمک می‌کند که سربازان بفهمند مسئولین تمام تلاش خود را انجام می‌دهند. |
| میل به پیشرفت | ۹ | وقتی کارکنان میل به پیشرفت را با میزان کیفیت زندگی کارکنان تحت امر خویش گره بزنند می‌توانیم شیرینی خدمت در آن محیط را احساس کنیم. |
| گسترش اخلاق | ۲۳ | وقتی ما به فکر افزایش کیفیت زندگی سربازان باشیم درواقع توانسته‌ایم به گسترش اخلاق در جامعه و محل خدمت خود کمک کنیم. |
| احترام و تکریم | ۲۹ | اگر ما می‌خواهیم در یگان خدمتی خود شاهد احترام و تکریم در بین کارکنان خود باشیم راهی جز افزایش کیفیت زندگی کارکنان در پیش نداریم. |
| نوع دوستی | ۲۴ | یکی دیگر از ثمره‌های افزایش کیفیت زندگی سربازان در محیط خدمتی تحقق شعار نوع دوستی به معنای واقعی است. |
| اجتماعی | ۹ | با تغییر عوامل اجتماعی باید در جامعه شرایط به وجود آید که توجه خاصی به کیفیت زندگی کاری فرزندان خود که به‌عنوان سرباز هم‌اکنون در محیط خاصی می‌باشند توجه خاصی شود. |
| فرهنگی | ۱۷ | نقش فرهنگ جامعه در نوع نگاه و کمک به ارتقا و افزایش کیفیت زندگی سربازان به فراموشی سپرده شده است. |
| اقتصادی | ۲۱ | اقتصاد مریض جامعه باعث شده در رسیدن به اهداف از نظر زمانی به برنامه‌های بلندمدت و موکل کردن خیلی از اهداف به آینده متوسل شویم. |
| سیاسی | ۱۳ | مسائل سیاسی در جهت تضعیف روحیه مسئولین و شرایط خط‌مشی گذاری با رویکردهای مختلف ورود کرده و انتخاب خط‌مشی‌های عقلایی را محدود نموده است. |
| عوامل | ۱۸ | آیا ما آمده‌ایم قوانین مناسب و شفاف در زمینه افزایش کیفیت |
| عوامل | | نبود قانون |

| قانونی | مناسب | زندگی کاری سربازان وضع کنیم؟ |
|-------------|---------------------------|--|
| قانونی | ضعف در اجرا | ۱۱ در بحث اجرا نحوه تصمیمات و آن چیزی که دنبال می‌شد در شورهای ستادی و تصمیمات، در نحوه اجرا ما با شرایط مناسبی روبرو نیستیم و از ضعف در اجرا رنج می‌بریم. |
| | نبود بازخورد | ۱۹ سیستم مناسبی از بازخورد وجود ندارد و در خیلی از موارد دوباره کاری و موازی کاری می‌شود. |
| | نبود سازوکار تغییر قوانین | ۲۳ در مجموعه‌های که ما دیده‌ایم سازوکار مناسبی در جهت تغییر قوانین وجود ندارد. |
| | ضعف در بازنگری قوانین | ۱۳ بازنگری قوانین باگذشت سالیان سال هنوز به‌کندی صورت می‌گیرد. |
| | عدالت سازمانی | ۲۷ چقدر به عدالت در سطوح مختلف سازمانی توجه داریم؟ |
| عوامل داخلی | مشارکت سازمانی | ۲۵ آیا زمان آن نرسیده است که بتوانیم از ظرفیت مجموعه خویش استفاده کرده و مشارکت سازمانی را احیا کنیم. |
| | فرهنگ سازمانی | ۲۷ ما فرهنگ سازمانی مناسبی داریم اگر و فقط اگر توجه خاصی به آن داشته باشیم. |
| | ارتباطات | ۸ با داشتن ارتباطات مناسب می‌توانیم منافع خود را دنبال کنیم و زودتر به اهداف خویش برسیم. |
| عوامل خارجی | رسانه‌ها | ۵ ما از قدرت رسانه‌ها غافل شدیم. |
| | رقابت | ۳ رقابت در بین سازمان‌های مختلف در راستای دریافت بودجه جهت دستیابی به اهداف می‌تواند شرایط جامعه را به نفع خود تغییر بدهد. |
| | اقدامات ادراکی و رفتاری | ۸ تغییرات ادراک و رفتاری کمک شایانی به وجود آمدن فرهنگ سازمانی مشترک خواهد کرد که می‌تواند منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری سربازان شود. |
| کوتاه مدت | اقدامات انگیزشی | ۲۴ ما باید حتماً توجه خاصی به اقدامات انگیزشی داشته باشیم و از آن‌ها غافل نشویم. |
| | اقدامات نظامی | ۱۳ فعالیت‌های نظامی و امورات کاری که به مجموعه سربازان سپرده می‌شد نیازمند بازنگری اساسی بوده است. |
| | اقدامات پژوهشی | ۶ با انجام مطالعات گسترده و بهره‌گیری از الگوهای موفق و پیاده‌سازی آن متناسب با محیط سازمانی می‌توانیم شاهد موفقیت در این زمینه باشیم. |
| میان مدت | اقدامات اجتماعی | ۱۴ برگزاری فعالیت‌های اجتماعی در حوزه افزایش کیفیت زندگی کاری سربازان را سرلوحه برنامه‌ریزی‌های خود قرار دهیم. |
| | اقدامات اقتصادی | ۲۰ همه ما واقف هستیم که مشکلات اقتصادی وجود دارد ولی تا سر حد ممکن بایستی با بهره‌گیری از ظرفیت‌های داخلی و خارجی این مشکلات را کاهش دهیم. |

| | | | |
|---------|-------------------------------------|----|--|
| بلندمدت | اقدامات فرهنگی | ۱۱ | برنامه‌های موفق فرهنگی و همکاری با مراکز فرهنگی سطح کشور در همه ابعاد فرهنگی و مناسبتی در نهادینه کرده و نسبت به آن توجه خاصی داشته باشید. |
| | اقدامات قانونی | ۹ | چقدر ما می‌توانیم در مراکز ختم‌شده‌ی گذاری حضور پیدا کنیم. |
| فردی | رضایت‌مندی | ۲۳ | قطعاً این برنامه‌ها و اجرای چنین الگوهای رضایت‌مندی را به همراه خواهد داشت. |
| | کاهش تمایل به ترک خدمت | ۱۱ | اگر می‌خواهیم شاهد کاهش ترک خدمت در مجموعه‌های سربازی باشیم همین امروز تلاش کنیم و اقدامات لازم را در خصوص افزایش کیفیت زندگی کاری به فرادها محول نکنیم. |
| سازمانی | بهبود عملکرد | ۱۳ | در سطح سازمان پس از اجرا و افزایش کیفیت زندگی کاری سربازان ما عملکردهای خود را بهبود یافته خواهیم دید. |
| | بهبود کیفیت خدمات | ۱۵ | کارکنان خدمات مختلف را با کیفیت ارائه خواهند داد و این بهبود در همه ابعاد صف و ستاد گسترش پیدا می‌کند. |
| | افزایش بهره‌وری | ۱۷ | کیفیت زندگی کار در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود. |
| اجتماعی | ارتقاء جایگاه اجتماعی | ۲۳ | با افزایش کیفیت زندگی کاری سربازان ما می‌توانیم شاهد ارتقاء جایگاه اجتماعی سازمان خویش باشیم. |
| | افزایش مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی | ۱۳ | با توجه به افزایش کیفیت زندگی کاری سربازان، سازمان‌ها و مراکز تحت نظر ما مورد جلب توجه همگان و افزایش مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی قرار می‌گیرد. |

در جدول (۶)، برای نمونه اجزای مربوط به بعد اقتصادی از ابعاد مطرح در مضمون عوامل محیطی ذکر و با توجه به تعداد زیاد کدها از بقیه موارد صرف نظر شده است.

جدول (۶) اجزای (مفاهیم) مربوط به بُعد (مقوله) اقتصادی

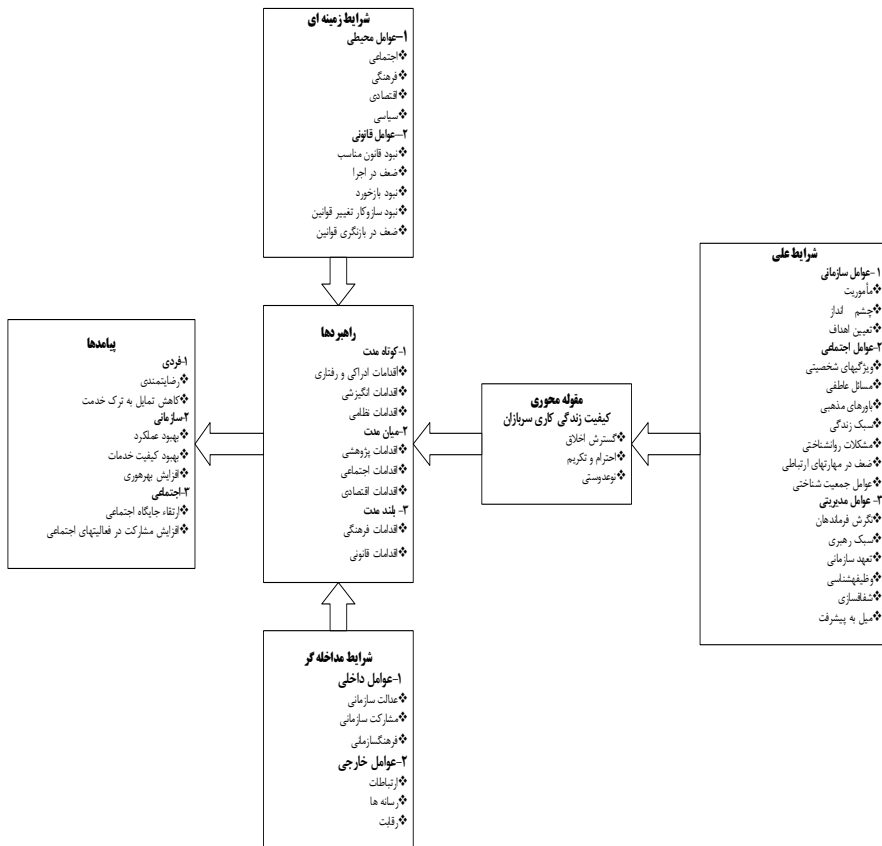
| ردیف | مفاهیم |
|------|--|
| ۱ | اقتصاد مریض جامعه باعث شده در رسیدن به اهداف از نظر زمانی به برنامه‌های بلندمدت و موکل کردن خیلی از اهداف به آینده متوسل شویم. |
| ۲ | شرایط اقتصادی جامعه باعث شده است که پادگان‌ها مانند گذشته از نظر بودجه نتوانند به‌طور کامل به مسائل کیفیت زندگی سربازان در بازه زمانی کوتاه‌مدت دست یابند. |
| ۳ | اقتصاد ضعیف امروزه منجر به کاهش قدرت خرید سازمان‌های دولتی به‌ویژه سازمان‌های نظامی شده است. |
| ۴ | جنگ تحمیلی ایران و عراق که به مدت ۸ سال به طول انجامید خود باعث فرسودگی تجهیزات و ادوات نظامی و در نتیجه مشکلات اقتصادی جهت جبران این تجهیزات شده است. |
| ۵ | اکثر مدیران و فرماندهان از دانش کافی در زمینه اقتصاد برخوردار نبوده اند. |
| ۶ | پیشران‌ها و تکانه‌های اقتصادی به‌مانند خاکستر که نشانه‌ای از آتش‌سوزی است کمتر مورد توجه |

| ردیف | مفاهیم |
|------|--|
| | قرار گرفته شده است. |
| ۷ | افزایش هزینه‌های نظامی از یک طرف و کاهش بودجه واگذاری و نیز کاهش ارزش پول از طرف دیگر منجر به شرایط بحرانی شده است. |
| ۸ | عوامل اقتصادی از جمله تورم و افزایش هزینه‌ها باعث شده است که فرماندهان بیشتر توجهات خود را روی مسائل روزمره و کوتاه‌مدت و رفع نیازهای روزمره سوق دهند. |
| ۹ | اقتصاد خانواده‌ها در جامعه منجر شده است که فرزندان خود به سمت بازار کار سوق دهند و حتی از مشاغل کاذب و پاره‌وقت نیز که روز به روز در حال افزایش است استقبال می‌کنند. |
| ۱۰ | مشکلات اقتصادی منجر به شکاف طبقاتی بین آحاد جامعه و در نتیجه شرایط حاد در بین جامعه شده است. |
| ۱۱ | شرایط بد اقتصادی منجر شده است کارکنان پایور نیز دچار مشکلات فراوانی شوند. |
| ۱۲ | اوضاع اقتصادی باعث صرفه‌جویی‌های غیرمنطقی از جمله خوراک و پوشاک شده است. |
| ۱۳ | یکی از عوامل تأثیرگذار بر ایمنی محیط کار عوامل اقتصادی است. |
| ۱۴ | تغییرات عوامل اقتصادی باعث شده است بازخوردهای آموزشی اکثر یگان‌ها از ایده آل سازمان فاصله بگیرد. |
| ۱۵ | مشکلات اقتصادی قدرت تحمل سربازانی را کاهش داده است. |
| ۱۶ | با وجود مسائل اقتصادی امروزه شاهد رخدادهای هستیم که ثبات کانون خانواده، سلامت و امنیت را به خطر انداخته است. |
| ۱۷ | در شرایط همه‌گیری ویروس کرونا، شرایط اقتصادی دستخوش تغییرات اساسی شده است. |
| ۱۸ | شرایط اقتصادی جامعه تأمین معیشت کارکنان را با مشکل روبرو کرده است. |
| ۱۹ | عدم سرمایه‌گذاری در طرح‌های بلندمدت و میل به دستیابی به حداقل سود در کوتاه‌مدت به علت مشکلات اقتصادی منجر به روزمرگی فرماندهان شده است. |
| ۲۰ | مشکلات اقتصادی برنامه‌ریزی‌های جامع و هدفمند را دستخوش تغییر داده است و ما شاهد برنامه‌های نافرجام در همه ابعاد کیفیت زندگی کاری هستیم. |
| ۲۱ | وجود مشکلات اقتصادی منجر به کاهش بودجه واگذاری شده به نیروهای مسلح می‌شود و از لحاظی این نیروها همیشه بایستی آمادگی خود را حفظ کنند. |

ب) کدگذاری محوری

هدف این مرحله، برقراری رابطه بین ابعاد (مقولات) تولیدشده در مرحله کدگذاری باز است. این کار بر اساس یک الگو و سرمشق جامع و کلی موسوم به مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه‌پرداز کمک می‌کند تا تئوری فرایند اجتماعی مورد مطالعه را راحت‌تر توسعه دهد. اساس فرایند ارتباط‌دهی در کدگذاری محوری بر تمرکز و تعیین یک مقوله به‌عنوان مقوله محوری یا اصلی قرار داشته و سپس سایر مقولات، به‌عنوان مقولات فرعی، ذیل عناوین مختلف مدل پارادایم به مقوله اصلی ارتباط داده می‌شوند (Strauss

(Corbin, 1998:124). در واقع الگوی مفهومی مناسب مربوط به سؤال اول پژوهش (شرایط علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی کدام اند؟) به صورت کدگذاری محوری نتایج در شکل (۱) بیان شده است.

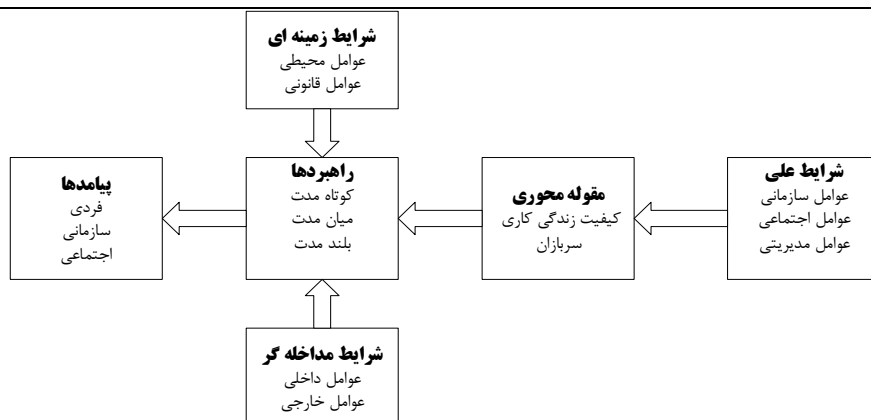


شکل (۱) کدگذاری محوری بر اساس مدل پارادایم

ج) کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه‌پردازی)

در این مرحله می‌توان مطابق با شکل (۲) مدل ترسیمی ارائه‌شده برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش (الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان چگونه است؟) نظریه و توضیح ارائه داد. پژوهش حاضر درصدد بود که با بهره‌گیری از روش کیفی به مطالعه الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی بپردازد که بر اساس آن منجر به ارتقاء کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی می‌شود. به‌طوری‌که برای بعد "شرایط علی ۳"

مؤلفه شامل: ۱- عوامل سازمانی، ۲- عوامل اجتماعی، ۳- عوامل مدیریتی انتخاب شد. برای بعد " پدیده محوری " ۱ مؤلفه شامل: کیفیت زندگی کاری انتخاب شد. برای بعد "عوامل مداخله‌ای" ۲ مؤلفه شامل ۱-عوامل داخلی، ۲-عوامل خارجی انتخاب شد. برای بعد "عوامل زمینه‌ای" ۲ مؤلفه شامل: ۱-عوامل محیطی، ۲-عوامل قانونی انتخاب شد. برای بعد "راهبردها" ۳ مؤلفه شامل ۱-راهبرد کوتاه‌مدت، ۲-راهبرد میان‌مدت، ۳-راهبرد بلندمدت انتخاب شد. برای بعد "پیامدها" ۳ مؤلفه شامل: ۱-پیامدهای فردی، ۲-پیامدهای سازمانی، ۳-پیامدهای اجتماعی انتخاب شد. همان‌گونه که گفته شد، هدف از کاربست روش داده بنیاد، تولید نظریه است نه توصیف صرف پدیده. برای تبدیل تحلیل‌ها به نظریه، طبقه‌ها باید به‌طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی (بر اساس نتایج دو مرحله پیشین کدگذاری)، مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. به این ترتیب که طبقه محوری را به شکل سامانمند به دیگر طبقه‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه می‌کند و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند، اصلاح می‌نماید. در این مرحله، پژوهشگر برحسب فهم خود از متن پدیده مورد مطالعه، به صورت ترسیمی، نظریه نهایی را متجلی می‌سازد. با توجه به اینکه هدف از مطالعه حاضر، ارائه الگوی مناسب برای کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی است. این پژوهش، ضمن بررسی دیدگاه‌ها و تجارب خبرگان مدیریت، به ارائه الگوی موصوف همت گماشته است. نتایج پژوهش به‌منظور پاسخ به سؤالات، منجر به شکل‌گیری مدلی گردید که شامل شش بعد اصلی شامل بستر، شرایط علی، مقوله محوری، راهبردها، شرایط مداخله‌گر و پیامدها مدنظر قرار می‌داد. همچنین بین شرایط علی، زمینه حاکم و شرایط مداخله‌گر ارتباطی نهفته است؛ این ارتباط بر این نکته دلالت دارد که شاید بتوان چنین تحلیل کرد که شرایط علی بر زمینه حاکم و شرایط مداخله‌گر نیز اثرگذار است هرچند این تحلیل قابل تأمل است ولی پذیرش آن نیازمند انجام پژوهشی جداگانه است.



شکل (۲) الگوی نهایی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی

قضایای تئوریک پیشنهادی بر اساس الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی قضایای تئوریک، روابط کلی بین طبقه محوری و سایر طبقات را نشان می‌دهند و به طوری که در نهایت به نتیجه و پیامد منجر خواهند شد. قضایا شامل روابط و ساختار مفهومی هستند که در نظریه مطرح در شکل (۲) بیان شده است، در این پژوهش بر اساس روایت پژوهش و الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی، ۶ قضیه به شرح زیر مطرح می‌شوند. از آنجاکه تئوری داده‌بنیاد به تولید روابط مفهومی منجر می‌شود، هر یک از قضایای زیر در قالب فرضیه در پژوهش آتی قابل بررسی و سنجش هستند.

قضیه ۱: عوامل سازمانی (مأموریت، چشم‌انداز و تعیین اهداف)؛ عوامل اجتماعی (ویژگی‌های شخصیتی، مسائل عاطفی، باورهای مذهبی، سبک زندگی، مشکلات روان‌شناختی، ضعف در مهارت‌های ارتباطی و عوامل جمعیت شناختی) و عوامل مدیریتی (نگرش فرماندهان، سبک رهبری، تعهد سازمانی، وظیفه‌شناسی، شفاف‌سازی و میل به پیشرفت) به‌عنوان شرایط علی بر مقوله محوری کیفیت زندگی کاری سربازان تأثیرگذار هستند.

قضیه ۲: گسترش اخلاق؛ احترام و تکریم و نوع دوستی از بخش‌های اصلی کیفیت زندگی کاری سربازان است، کیفیت زندگی کاری سربازان به‌عنوان مقوله محوری بر راهبردهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت (قضیه ۵) مؤثر خواهد بود.

قضیه ۳: عوامل داخلی (عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی و فرهنگ سازمانی) و عوامل خارجی (ارتباطات، رسانه‌ها و رقابت) به‌عنوان شرایط مداخله‌گر بر راهبردهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت مؤثر خواهد بود.

قضیه ۴: عوامل محیطی (اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی) و عوامل قانونی (نبود قانون مناسب، ضعف در اجرا، نبود بازخورد، نبود سازوکار تغییر قوانین و ضعف در بازنگری قوانین) به‌عنوان شرایط زمینه‌ای بر راهبردهای کوتاه‌مدت، میان‌مدت و بلندمدت مؤثر خواهد بود.

قضیه ۵: کیفیت زندگی کاری سربازان پیامد و نتیجه راهبردهای کوتاه‌مدت (اقدامات ادراکی و رفتاری، اقدامات انگیزشی و اقدامات نظامی)، راهبردهای میان‌مدت (اقدامات پژوهشی، اقدامات اجتماعی و اقدامات اقتصادی) و راهبردهای بلندمدت (اقدامات فرهنگی، اقدامات قانونی) است.

قضیه ۶: کیفیت زندگی کاری سربازان به‌طور خاص با این موارد مشخص می‌شوند: پیامدهای فردی (رضایت‌مندی و کاهش تمایل به ترک خدمت)، پیامدهای سازمانی (بهبود عملکرد، بهبود کیفیت خدمات و افزایش بهره‌وری) و پیامدهای اجتماعی (ارتقاء جایگاه اجتماعی و افزایش مشارکت در فعالیتهای اجتماعی).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر، باهدف طراحی الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی با استفاده از روش تحقیق کیفی صورت گرفت است. الگوی مستخرج از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش در بخش کدگذاری انتخابی در قالب شش مقوله اصلی و ۴۹ مقوله فرعی طراحی شد. داده‌های پژوهشی در خصوص گستره مفهومی، بررسی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی، راهبردهای مربوط به پدیده و پیامدهای کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی در این بخش بررسی و تحلیل شده است. اگرچه مطالعات و پژوهش‌های خیلی محدودی به بررسی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی پرداخته است، اما همچنان تعریف و یا رویکرد جامعی در مورد الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی وجود ندارد و در هیچ‌یک از الگوهای ارائه‌شده به ابعاد، مهارت‌ها و فعالیتهای موردنیاز برای الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی به‌گونه جامع و کامل پرداخته نشده است، مطالعات انجام شده ماهیتاً قیاسی بودند و در بیشتر موارد، صرفاً به شناسایی

ابعادی از این پدیده‌ها با تبیین برخی از مؤلفه‌ها و عوامل مؤثر بر فرآیند الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی و در مواردی به نگرش سنجی فرماندهان یا کارشناسان پرداخته‌اند. در این پژوهش، کاوش فرآیند الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی با رویکرد اکتشافی و استقرایی، مدنظر پژوهشگران بوده است. یافته‌های این مطالعه حاکی از ۶ مقوله کلی و ۴۹ مقوله فرعی است که پس از تحلیل یافته‌ها طی فرآیند کدگذاری باز و محوری در چارچوب مدل پارادایمی ابعاد متفاوت الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی را بازتاب می‌کند، در این راستا یافته‌های پژوهش نشان دادند، اگرچه حمایت سازمانی، فرهنگ کیفیت زندگی کاری در ابتدای راه و در کانون فرایند الگوی کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی است، یعنی برنامه‌های مطلوب که با مشارکت و همفکری فرماندهان همسو با تحولات نوین جهانی در جهت بالنده نمودن مدیران طراحی و اجرا شود و هدف نهایی اجرای آن تربیت فرماندهان توانمند و خلاق باشد. به احتمال زیاد، تجربه فرماندهان از شرکت در برنامه‌هایی که در راستای رفع نیازهای آنان طراحی نگردیده و به‌درستی اجرا نشده است، باعث شده است که تدوین برنامه منسجم با مشارکت خودشان مهم‌ترین دغدغه و اولویت آنان در راه رشد و بالندگی باشد. افزایش اقدامات کیفیت زندگی کاری سربازان اساسی‌ترین راه حل دستیابی به رویکردها و رویه‌های آموزشی مؤثر، کارآمد و اثربخش به‌منظور پاسخگویی به نیازهای سازمان و جامعه، آماده‌سازی سربازان برای محیط‌ها و موقعیت‌های اجتماعی و شغلی در آینده است. جایگاه و اهمیت حیاتی سربازان و تأثیر آن‌ها بر فرایندها و پیامدهای دفاعی منجر به توجه به تقویت سطح کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی شده است. نتایج به‌دست‌آمده با بخشی از نتایج گزارش شده در مطالعات ابراهیم‌بای سلامی و همکاران (۱۴۰۱)؛ امیری میکال و همکاران (۱۴۰۱)؛ قائمی و همکاران (۱۴۰۱)؛ کیانوش و همکاران (۱۴۰۰)؛ زر و همکاران (۱۳۹۸)؛ رضایی جابری و همکاران (۱۳۹۶)؛ فادال‌المولا و الک‌اریم (۲۰۲۰)؛ ازیوو و آموله (۲۰۱۸)؛ اولاجویجی و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد و با نتایج مرتضی بیگی و همکاران (۱۴۰۰)؛ حسین‌زاده و واشقانی فراهانی (۱۳۹۵)، همخوانی ندارد. حال بر مبنای یافته‌های این مطالعه، متصدیان امر می‌توانند شاهد حضور و نقش پررنگ‌تری در زمینه کیفیت زندگی کاری سربازان در مراکز نظامی را داشته باشند. لذا، باید با اتخاذ خط‌مشی‌های مقرراتی، این حضور را تقویت نمایند و از دانش و همکاری‌های فرماندهان

و مدیران در ایجاد کیفیت زندگی کاری سربازان و سپس در ارزیابی فرایندها و برنامه‌های اجرا شده بهره ببرند تا در نهایت به اهداف کلان کیفیت زندگی کاری ارائه شده در قالب اسناد سازمانی نائل گردند. در این زمینه، تدوین برخی قوانین جدید، ارائه اطلاعات در راستای شفاف سازی وضعیت کیفیت زندگی کاری سربازان و ارتقاء شرایط و وضعیت اقتصادی آنان، ایجاد برخی مکانیزم های تسهیل حضور در فعالیت های اجتماعی و فرهنگی با محوریت ارتقاء سطح کیفیت زندگی کاری سربازان، مشارکت هر چه بیشتر سربازان در تصمیمات عمومی مراکز نظامی با رویکرد گسترش اقدامات اتاق فکر و با محوریت تخصص گرایی هر چه بیشتر در مسئولیت های واگذار شده به آنان، ارائه مشوق ها و حمایت های مالی و اعتباری جهت پیش برد اهداف و برنامه های مراکز نظامی در راستای ارتقاء کیفیت زندگی کاری سربازان، تغییر نگاه فرماندهان و کارکنان به سرباز و سربازی با رویکرد ارتقاء آموزش های مدیریتی و روابط اجتماعی، انجام مطالعات پژوهشی گسترده با محوریت کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب با رویکرد افکار سنجی از سربازان در بازه های زمانی کوتاه مدت از پیشنهادهای این مطالعه است. از این رو به محققان آینده توصیه می شود وضعیت کشور را از نظر کیفیت زندگی کاری با بهره گیری مطالعات تطبیقی و بررسی الگوهای موفق در این زمینه تبیین نمایند و با انجام پژوهش های بیشتر در زمینه شرایط و روش های نوین و در سطح گسترده به روشن شدن این امر کمک نمایند، همچنین از سایر روش های پژوهش باهدف ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری استفاده کنند.

قدردانی

از کلیه اساتید و خبرگان که در مراحل مختلف این پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان قرار دادند، تشکر و قدردانی می نمایم.

منابع

- ابراهیم‌بای سلامی، غلامحیدر، شفیعیان، مهرناز و شعبان‌زاده بلالمی، طیبه. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری در رفتار سازمانی کارکنان هتل مطالعه موردی کارکنان هتل پنج ستاره همای تهران. فصلنامه علمی و پژوهشی گردشگری و توسعه، ۱۱(۱)، ۲۰۹-۱۹۱.

- امیری میکال، محمد، پوررمضان، عیسی، آمار، تیمور و بیگدلی، آتوسا. (۱۴۰۱). تحلیل مؤلفه‌های اثرگذار اقتصادی - اجتماعی بر کیفیت زندگی سکونت‌گاه‌های روستایی شهرستان لاهیجان. فصلنامه مجله مهندسی جغرافیایی سرزمین، ۲(۷)، ۱۱۲-۱۳۴.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۴). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی، تهران: انتشارات بازتاب.
- دهقانی تفتی، عباسعلی، کرمی، مهدی، رضایی پندری، حسن، جام بر سنگ، سارا و رحمتی اندانی، مریم. (۱۴۰۰). بررسی میزان اثربخشی آموزش فعالیت بدنی بر اساس تئوری خودتنظیمی بر کیفیت زندگی سالمندان خمینی‌شهر. فصلنامه دوماهنامه طلوع بهداشت، ۲۰(۶)، ۵۸-۷۲.
- رضایی جابری، صدیقه، عابدینی، صدیقه، محسنی، شکراله و فولادی، زهرا. (۱۳۹۶). کیفیت زندگی سربازان یکی از یگان‌های نظامی بندرعباس. فصلنامه علمی پژوهشی ابن‌سینا، ۱۹(۱)، ۵۸: ۵۷-۵۴.
- زر، عبدالصالح، رضایی، فاطمه و صادقی پور، حمیدرضا. (۱۳۹۸). بررسی کیفیت زندگی و کیفیت خواب سربازان فعال و غیرفعال. فصلنامه مجله سلامت و بهداشت، ۱۰(۳)، ۳۶۸-۳۶۰.
- شایامهر، علیرضا. (۱۳۹۵). روش‌های افزایش منزلت اجتماعی سربازان از دیدگاه مردم شهر تهران. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۸(۲)، ۷-۲۰.
- علیزاده، ابراهیم و رضایی، علی‌محمد. (۱۳۸۴). بررسی منزلت اجتماعی پلیس و تعیین عوامل تأثیرگذار بر آن. نشریه نظم و امنیت.
- فرقانی، فائزه، زندوانیان، احمد و علوی لنگرودی، سید کاظم. (۱۴۰۰). مطالعه سبک‌های هویت و هوش‌های چندگانه و رابطه آن با کیفیت زندگی کاری زنان شاغل در دانشگاه یزد. بهداشت کار و ارتقاء سلامت. ۵(۴): ۳۴۸-۳۳۵.
- قائمی، فاطمه، حسنی، محمد و خان محمدی، محمد حامد. (۱۴۰۱). ارائه مدل جامع بعد اقتصادی کیفیت زندگی به روش نظریه‌پردازی زمینه بنیان. فصلنامه اقتصاد مالی، ۱۶(۱)، ۲۳-۴۶.

- کیانوش، داود، برومند، زهرا و رضاییان، علی. (۱۴۰۰). سبک رهبری و کیفیت زندگی کاری کارکنان (دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان اصفهان). فصلنامه مدیریت کسب‌وکار، ۱۳(۹)، ۱۲۶-۱۰۴.
- گلفشانی، علی، گوران اریمی، ارسطو و فضل‌ی سیده فاطمه. (۱۳۹۵). رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان مجتمع دانشگاهی پیامبر اعظم (ص) دانشگاه علوم پزشکی مازندران. مجله مهندسی فرآیندها، ۳(۶)، ۵۱-۶۴.
- محمودی، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه‌ی کیفیت زندگی کاری با منظرهای عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی. فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی، ۶، ۱۸-۱۰۹.
- مرتضی بیگی، زهره، صفری، علیرضا، بزرگ‌خو، زهره و اصغر نژاد فرید، علی‌اصغر. (۱۴۰۰). پیش‌بینی شادکامی بر اساس خودکارآمدی و کیفیت زندگی با میانجی‌گری بهزیستی روان‌شناختی. پایش، ۲۱(۱): ۴۷-۵۷.
- معین، محمد. (۱۳۶۳). فرهنگ فارسی. تهران: انتشارات امیرکبیر.
- الیاسی، محمدحسین. (۱۳۸۶). بررسی رابطه احساس امنیت شهروندان تهرانی و منزلت اجتماعی پلیس. فصلنامه امنیت، ۴، ۱-۸.
- Basile, F.(1997). Hotshots in Business Impact Their wisdom, Indianapolis Business Journal: 40.
- Baza jazayeri, A, pardakhtchi,M.(2007). Creating Model of Assessing Quality of life of Staffs in Organization, Management Science Journal, second year, no 5.
- BeloorVanishree, Nanjundeswaraswamy, T, S, Swamy, D R. (2017). Employee Commitment and Quality of Work Life–A Literature Review”. The International Journal of Indian Psychology. January-March, 4(2), 2349-3429.
- Bennis, Warren. (1966). Changing Organization, McGraw-Hill,
- Cacsio, Wayne. F. (1998). Managing Human resource, Productivity, Quality of worklife, profits, Mc Graw-Hill, United states.
- Carrell,Michael R.& Norbert F. Elbert & Robert D. (1995). Hatfield, Human Resource Management: global strategies for managing a diverse workforce, pretice Hall, united states.

- Crispen Chipunza & Bulelwa Malo, (2017). Organizational culture and job satisfaction among academic professionals at a South African university of technology. *Problems and Perspectives in Management*, 15 (2), 148-161.
- DanicaBakotić (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29: 1,118-130.
- Dargahi, H., & Nasle Seragi, J. (2007). An Approach Model for Employees: Improving Quality of Work Life (IQWL). *Iranian Journal of Public Health*, 36(4), 81-86. <https://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/2095>
- Decotlis, Kochan, Schmidt. (1979). *Science and Human Behavior*, McGraw Hill: 11.
- Elias, M. S., & Saha, N. K. (2005). Environmental Pollution and Quality of Working Life in Tobacco Industries. *Life Earth Science*, 1(1). 21-24. <https://www.researchgate.net/publication/253990447>.
- Eziyi, O.I. & Amole, D.(2018). Subjective Life Satisfaction in Public Housing in Urban Areas of Ogun State, Nigeria. *The International Journal of Urban Policy and Planning*, 35, 51-61.
- Fadlalmola, H.A., Elkareem, E.M.A.(2020). Impact of an Educational Program on Knowledge and Quality of Life among Hemodialysis Patients in Khartoum State. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 1-4.
- Graham, S. Lowe. (2006). Making a measurable difference. *Evaluating Quality of work life interventions*, Canadian Nurses Association.
- Hall & Lord.(1995). Multilevel Information Processing Explanations of Followers, leadership perceptions, *Leadership Quarterly*: 54-78.
- Hersey paul & Ken Blanchard.(1991). *Management of Organization Behavior*, Englewood Cliffs, printice – Hall:23.
- Koontz, Harohd and ODonnel,Cyrril.(1959). *Principles of management*, 2nd Ed. Newyork, McGraw Hill: 435.
- Kreitner, Robert.(2005). *Management*, New York, John wily:455.
- Lewin, I.M.(2000). Vision Revisited, *Journal of Applied Behavioral science* 36: 91-107.
- MosadeghRad AM.(2005). *principles of services care health administration*. Tehran: Dibagaran.

- <http://fa.wikipedia.org/wiki/>
- Julius Gould and William L.Kobb.(1964). A DICTIONARY OF THE SOCIAL SCIENCES. London, Ravistock Publications.
- Kebro.Harold.R.(1983). Social stratification and Inequality (class conflict in the United States). Newyork, Mcgraw, Hillbook company
- Lenski.G,Power and Priviledge:A theory of stratification.(1966). Newyork: Mcgrow.hill
- Olajuyigbe, A.E., Osakpolor, S., Adegboyega, S.A. (2018). System Approach for Assessment of Quality of Life Using Geographical Information Poverty Alleviation Decision-Making. International Journal of Sustainable Land Use and Urban Planning, 1(1), 1-20.
- Parsons, Talcot.(1960). structure & pracess in modern societies.
- Rethinam, G. S., & Ismail, M. (2008). Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences, 7(1).58-70. <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/12553>.
- Rose, R. C., Beh, L., Uli, J. & Idris, K. (2006). An Analysise of Quality of Work Life [QWL] and Career-Related Variables Science publication. American Journal of Applied Science, 3(12), 2151-2159. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2006.2151.2159>.
- Sirgy, M. J., & Cornwell, T. L. (2001). Further validation of the Sirgy et al.'s measure of community quality of life. Social Indicators Research, 56, 125-143. <https://doi.org/10.1023/A:1012254826324>.