

Semantic implications and components of positive career deviance from the perspective of innovative workers

Zohreh Samiee*¹, Khalil Mirzaee², Sattar Parvin³

Received: 12/07/2024

PP: 201-240

Accepted: 28/08/2024

Abstract

Positive deviation in the workplace is the voluntary behavior of employees aimed at improving organizational well-being and finding innovative ways to solve work challenges and improve performance. The presence of positive deviation characters in a work environment and their sense of agency and their influence among employees is essential to make effective changes. This study seeks to interpret the semantic interpretations of positive job deviation among innovative and creative people in the working environments (sample workers of the festival of 2016 to 1402) as individuals with positive job deviation by adopting a qualitative approach. The main question of the study is what semantic implications do positive job deviation between innovative and sample workers and what are the dimensions of this phenomenon. In this study, data saturation was obtained by targeted sampling and semi-structural interview with 20 sample workers. The content analysis method has also been used for analysis of qualitative data. The participants in the study defined this concept as the four main indicators, including: positive job deviation as: organizational change, organizational innovation and creativity, organizational assistance and participation, development of organizational ethics, and their realization. Also, the components and subordinates of positive job deviation were identified from the perspective of exemplary and innovative workers.

Keywords: Positive job deviation, positive deviation, semantic implication, job performance, work environment, organizational behavior.

Reference: Samiee, Z., Mirzaee, Kh., & Parvin, S. (2024). Semantic implications and components of positive career deviance from the perspective of innovative workers. *Innovation Management Journal*, 13(3), 201-240.

Doi:[10.22034/imj.2025.420763.2760](https://doi.org/10.22034/imj.2025.420763.2760)

1. PhD Student of Economic Sociology and Development, Islamic Azad University of Science Research, Tehran, Iran (Author Responsible). z1samiee@yahoo.com
2. Associate Professor of Social Sciences, Islamic Azad University, Rouden, Iran. Mirzaee_khalil@riau.ac.ir
3. Associate Professor, Faculty of Social Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran. Sparvin1359@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

دلالت‌های معنایی و مؤلفه‌های انحراف مثبت شغلی از منظر کارگران نوآور^۱

زهره سمیعی^{*}، خلیل میرزائی^۲، ستار پروین^۴

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

صص: ۲۴۰-۲۰۱

دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۲۲

چکیده

منظور از انحراف مثبت در محیط کاری، رفتار داوطلبانه کارکنان است که با هدف بهبود رفاه سازمانی و یافتن راه‌های ابتکاری برای حل چالش‌های کاری و بهبود عملکرد انجام می‌شود. بی‌گمان وجود شخصیت‌های انحراف مثبت در یک محیط کاری و احساس عاملیت و تأثیرگذاری آنها در بین کارکنان برای ایجاد تحولاتی اثربخش، ضروری است. این مطالعه درصدد است تا تفاسیر و دلالت‌های معنایی انحراف مثبت شغلی را در میان افراد نوآور و خلاق در محیط‌های کارگری (کارگران نمونه جشنواره امتنان سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲) به‌عنوان افراد دارای انحراف مثبت شغلی با اتخاذ رویکرد کیفی کنکاش و واکاوی نماید. پرسش اصلی پژوهش این است که انحراف مثبت شغلی در بین کارگران نوآور و نمونه، واجد چه دلالت‌های معنایی است و ابعاد این پدیده کدام است. در این مطالعه با نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۲۰ نفر از کارگران نمونه، اشباع داده‌ها حاصل شد. برای تحلیل داده‌های کیفی نیز از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. مشارکت‌کنندگان در مطالعه، در تعریف این مفهوم به ۴ شاخص اصلی شامل: انحراف مثبت شغلی به‌مثابه: تغییر و اصلاح سازمانی، نوآوری و خلاقیت سازمانی، یاریگری و مشارکت سازمانی، توسعه اخلاق سازمانی و نیز تحقق خود اشاره کردند. همچنین مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های انحراف مثبت شغلی از منظر کارگران نمونه و نوآور شناسایی شد.

کلیدواژه‌ها: انحراف مثبت شغلی، رفتارهای انحرافی مثبت، دلالت معنایی، عملکرد شغلی، محیط کاری، رفتار سازمانی.

استناددهی (APA): سمیعی، زهره، میرزائی، خلیل، و پروین، ستار (۱۴۰۳). دلالت‌های معنایی و مؤلفه‌های انحراف مثبت شغلی از منظر کارگران نوآور، *نشریه علمی مدیریت نوآوری*، ۱۳ (۳)، ۲۴۰-۲۰۱.

Doi: [10.22034/imj.2025.420763.2760](https://doi.org/10.22034/imj.2025.420763.2760)

۱. مقاله مستخرج از رساله دکتری با عنوان «تبیین جامعه‌شناختی انحراف مثبت در محیط کاری» است.

۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران (نویسنده مسئول). z1samiee@yahoo.com

۳. دانشیار گروه علوم اجتماعی واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. mirzaee_khalil@riau.ac.ir

۴. دانشیار دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. sparvin1359@gmail.com

نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین دارایی سازمان‌ها، نقش حیاتی در تداوم و اداره سازمان‌ها ایفا می‌کند. بدون نیروی انسانی، سازمان‌ها حتی با وجود فناوری‌های پیشرفته، بی‌مفهوم و غیرقابل‌اداره خواهند بود. منابع انسانی، تصمیمات سازمانی را شکل داده و مشکلات محیط‌های کاری را حل می‌کنند. این منابع می‌توانند مزیت رقابتی و ارزش‌آفرینی برای سازمان‌ها فراهم کنند. با وجود این، منابع انسانی ممکن است دچار انحرافات رفتاری شوند که به دو دسته منفی و مثبت تقسیم می‌شوند. انحراف مثبت با هدف تغییرات رفتاری و اجتماعی برای برطرف کردن مشکلات در محیط‌های کاری محقق می‌شود. انحراف مثبت حکایت از وجود افراد یا گروه‌هایی دارد که رفتارها و راه‌کارهای غیرمعمول، به آنها کمک می‌کند تا با وجود داشتن مشکلات مشابه دیگران، در محیط کار یا فعالیت یا در محیط تحصیل و در محیط‌های خانوادگی، اجتماعی و در زندگی شخصی خود، شیوه‌های بهتری را برای حل مشکلات موجود در پیش بگیرند (ولفر و ویلسون^۱، ۲۰۱۹).

امروزه در شرایط پرتلاطم محیط‌های شغلی به‌دلیل وجود انواع مسائل و چالش‌ها در مسیر موفقیت‌های یک سازمان، وجود افرادی به‌عنوان محرک و مقوم تغییرات مثبت در سازمان‌ها نظیر کارکنان نوآور، تحول‌آفرین، تأثیرگذار و سازنده در شرایط پرتلاطم محیط‌های شغلی مغتنم هستند و لازم است به علت وجود انواع مسائل و چالش‌ها در مسیر موفقیت‌های یک سازمان، عملکرد آنها در ایجاد تغییرات مثبت، مورد واکاوی‌های علمی و پژوهشی قرار گیرد؛ برای نمونه تأثیر رویکرد انحراف مثبت بر جنبه‌های مثبت عملکردی کارکنان و شاغلان و نیز بر رشد نوآوری و بهبود خروجی سازمان، مطالعه شده است (صیرفی و طاهری‌کیا، ۱۴۰۱).

در سال‌های اخیر، توجه به رفتارهای سازنده و مثبت در منابع انسانی به‌عنوان رویکردی جدید باعث پیشرفت در محیط‌های شغلی شده است. وجود



شخصیت‌های دارای انحراف مثبت در محیط کار و احساس تأثیرگذاری آنان برای ایجاد تحولات اثربخش ضروری است. این نیروها با اراده قوی، برای دستیابی به اهداف، راهبردها و کنش‌های متفاوتی اتخاذ می‌کنند و با اعتماد به نفس در مواجهه با مشکلات، بهترین راه‌کارها را ارائه می‌دهند. شناسایی و تقویت این نوع رفتارها باعث کاهش مسائل کاری و افزایش بهره‌وری می‌شود. رفتارهای انحرافی مثبت که با هنجارهای سازمانی در تضاد هستند، به نتایج مثبتی نظیر نوآوری و خلاقیت و افزایش تولید و عملکرد سازمان منجر می‌شوند. ایده‌های نوآورانه‌ای که به مرحله تجاری‌سازی رسیده و سود مالی برای شرکت‌ها داشته‌اند، نمونه‌ای از این رفتارهاست. در جدول ۱، به میزان صرفه‌جویی‌های مالی نوآوران اشاره شده است.

این مطالعه درصدد است تفاسیر و دلالت‌های معنایی انحراف مثبت شغلی را در میان افراد نوآور و خلاق در محیط‌های کارگری (کارگران نمونه جشنواره امتنان سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲) به‌عنوان افراد دارای انحراف مثبت شغلی، کنکاش و واکاوی نماید. این پژوهش به این پرسش اصلی پاسخ می‌دهد که انحراف مثبت شغلی در بین کارگران نمونه و نوآور و مخترع، واجد چه معانی می‌باشد و ابعاد، وجوه و مؤلفه‌های پدیده انحراف مثبت شغلی چیست؟ و نظام معنایی پیرامون مفهوم انحراف مثبت شغلی از منظر کنشگران نوآور و مخترع حوزه کارگری، کدام است؟

پیشینه پژوهش

انحراف مثبت به رفتار و کنشی گفته می‌شود که توسط دیگران به‌طور مثبت ارزیابی و برجسب‌گذاری شده است. اسپریتزر و سوننشاین^۱ (۲۰۰۳)، «انحراف مثبت» را رفتار غیرمعمولی می‌دانند که با هنجارهای موردانتظار مطابقت ندارد، اما توسط یک گروه مرجع، مثبت تلقی می‌شود. آنها معتقدند فردی که می‌خواهد انحراف مثبت داشته باشد، باید ۵ ویژگی داشته باشد. این ویژگی‌ها و عوامل، «مجموعه ذهنی» را برای فرد ایجاد می‌کند تا در رفتار انحرافی مثبت

شرکت کند. این عوامل عبارت‌اند از: (الف) احساس معنا، (ب) تمرکز دیگر، (ج) خودمختاری، (د) کارآمدی شخصی و (ه) شجاعت. آنها معتقدند که شرایط خاصی برای رُخ دادن یک رفتار انحرافی مثبت، به صورت مطلق لازم نیست؛ هر یک از این عوامل به تنهایی یا مجموعه تمایل و توانایی فرد برای درگیر شدن در انحراف مثبت کمک می‌کند (اسپریتزر و سوننشاین، ۲۰۰۳: ۲۱۱).

در زمینه انحراف مثبت، پژوهش‌های معدودی در سال‌های اخیر انجام شده است. در این میان به دلیل نوپایی مطالعات، در بسیاری از ابعاد، ضروریست پژوهش‌های وسیع‌تر و عمیق‌تر برای توسعه ادبیات نظری انجام شود و انحراف مثبت را در محیط‌های مختلف و در بین گروه‌های مختلف اجتماعی مورد واکاوی قرار دهد. در دهه اخیر، برخی پژوهش‌های داخلی رفتار انحراف مثبت را مطمح‌نظر قرار داده‌اند و برخی رفتار نوآورانه را نوعی انحراف مثبت می‌دانند.

مولوی و نوری (۱۴۰۱) رفتارهای انحرافی مثبت را در میان کارکنان سازمان‌های دولتی مطالعه کرده‌اند و معتقدند: رفتارهای انحرافی مثبت فراتر از هنجارهای سازمانی در راستای بهبود عملکرد سازمان بروز می‌یابند و عامل مؤثر بر بروز رفتارهای انحرافی مثبت در پنج دسته عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل قانونی، عوامل مدیریتی و عوامل مربوط به شغل، دسته‌بندی می‌شوند.

رنگریز و همکاران (۱۴۰۰) بر رفتارهایی از جنس رفتار سازمانی انحرافی مثبت تأکید دارند که تسهیلگر دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده از جمله کسب مزیت رقابتی می‌باشد.

طاهری‌نیا و همکاران (۱۴۰۰) نشان می‌دهند که انحراف خلاق بر اینرسی نوآوری و هوشمندی منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و ریحانی و همکاران (۱۴۰۰) نیز بیان داشتند که رفتار نوآورانه کارکنان در نقش دانشگران اصلی سازمان به‌ویژه در شرکت‌های تولیدی، مشروط به رفتار اشتراک دانش آنان در محیط کار است. همچنان که کارگر شورکی و همکاران (۱۳۹۵) نیز در



مطالعه خود از تأثیر مثبت و معنادار تسهیم دانش بر رفتار کاری نوآورانه حمایت نمودند.

شهابی‌نسب و همکاران (۱۴۰۰) در تأثیر مدیریت در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه بیان داشتند که امروزه شرایط محیطی، به حدی پیچیده، پویا و نامطمئن شده است که سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند بدون نوآوری، حیات بلندمدت خود را تضمین کنند و توانمندسازی روان‌شناختی و مدیریت دانش بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان، تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹)، هدف نهایی رفتار نوآورانه را بهبود عملکرد فرد، گروه و درنهایت کل سازمان دانسته و نشان دادند که جو سازمانی بر رفتار نوآورانه و تسهیم دانش، تأثیر مستقیم و مثبت دارد.

وحدتی و همکاران (۱۳۹۸) با در نظر داشتن اشتراکات بین دو پدیده انحراف و خلاقیت، پیش‌فرض‌های پیشین درباره تقسیم‌بندی مثبت و منفی این پدیده را درهم‌شکستند.

وکیلی و همکاران (۱۳۹۷) بر تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأکید داشتند. نتایج پژوهش آنها حاکی از آن است که انعطاف‌پذیری منابع انسانی تأثیر مثبت و قوی بر رفتار کاری نوآورانه دارد.

خلیلی‌پور و خنیفر (۱۳۹۶) نیز در تحقیق خود بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه تأکید کردند.

فریاد و همکاران (۱۳۹۵) نشان می‌دهند که رابطه توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان به‌واسطه اشتیاق شغلی، نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه و انحراف مثبت در کارکنان دارد.

در برخی مطالعات نیز به تأثیر انحراف مثبت، توجه خاص شده است. شارما^۱ (۲۰۲۱) در مطالعه خود به بررسی نقش تسهیل‌کنندگی انحراف مثبت^۲ (PDF) در افزایش مشارکت کارکنان در کار پرداخته و معتقد است انحراف

1. sharma
2. fostering positive deviance

مثبت، مشارکت کارکنان را در یک سازمان تقویت می‌کند. ویلیامسون^۱ (۲۰۱۶) در مطالعه‌اش عوامل ایجاد انحراف مثبت در مدیران را بحث می‌کند. باومن^۲ (۲۰۱۳) استدلال می‌کند: انحراف مثبت، هر عملی با انگیزه اخلاقی و فاقد هرگونه قصد بدخواهانه نسبت به سایر اعضای سازمان است.

از نظر براد^۳ (۲۰۰۳) در جامعه‌شناسی انحرافات، به‌طور کلی فقط به واکنش‌های تقویت‌شده منفی توجه شده است؛ اما انحراف می‌تواند حاوی ویژگی‌های «مثبت» نیز باشد. لوئیس^۴ (۲۰۰۹) نیز به تأثیرات انحراف مثبت می‌پردازد و اینکه این نوع انحراف مثبت می‌تواند در تغییر فرهنگ و بهبود عملکرد نوآورانه مؤثر باشد. ابرمیت و فینک^۵ (۲۰۱۲) نیز معتقدند: استفاده از رویکرد انحراف مثبت برای پیاده‌سازی مدیریت تنوع فرهنگی موفق در شرکت‌ها، تأثیرگذار است.

اپل باوم، لاکونی و ماتوسک^۶ (۲۰۰۵) مطرح کردند که هنجارها، خط‌مشی‌ها یا قوانین داخلی سازمان، توسط افراد دارای انحراف مثبت به‌طور شرافتمندانه و در راستای مثبت نقض می‌شود و توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان عامل اصلی انحراف مثبت است (اپل باوم، لاکنی و ماتوسک^۷، ۲۰۰۷).

دهلر و ولش^۸ (۱۹۹۸) مطرح می‌کنند: سازمان‌هایی که رفتارهای انحرافی مثبت را پذیرفته‌اند، سطح بالاتر و پیچیده‌تری از تفکر و عمل را حفظ می‌کنند. آنها معتقدند که استفاده فعالانه از قدرت انحراف مثبت، به‌جای دلسرد کردن یکنواخت همه رفتارهای انحرافی، اثربخشی افزایش‌یافته‌ای را ایجاد می‌کند، زیرا سازمان، مدیر و کارمند، ادراکات دقیق‌تری از تفکر و عمل متفاوت دارند که می‌توانند این تفاوت‌ها را در فرمول‌بندی و حل مسئله برای ساختن ساختارها و فرایندهای انعطاف‌پذیرتر و سازگارتر ترکیب کنند.

1. Williamson, B
2. Bowman
3. West, Brad
4. Lewis, J.
5. Obermeit, Tina; Fink,
6. Appelbaum, S.H., Deguire, K.J. and Lay, M.
7. Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., & Matousek, A
8. Dehler, G. E., & Welsh, M. A.



هیرشمن^۱ (۱۹۷۰) مطرح می‌کند تحقیقات درباره رفتارهای انحرافی نشان می‌دهد که انحراف مثبت جایگزین دیگری برای سرخوردگی در محل کار است. انحراف مثبت می‌تواند به‌عنوان ابزاری جایگزین برای ابراز نارضایتی در محیط کار، زمانی رخ می‌دهد.

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود موضوع انحراف مثبت در سطح جامعه، دارای اهمیتی بسزاست، به‌اندازه‌ای که مرور نظام‌مند کارهای مطالعاتی سال‌های ۱۹۷۰ تا ۲۰۲۱ نشان از روند صعودی پرداختن به این موضوع به لحاظ پژوهشی است (البنّا و هیکس^۲، ۲۰۱۹)؛ اما تاکنون هیچ مطالعه‌ای در خارج و داخل کشور به ارائه مفهوم انحراف مثبت شغلی و مؤلفه‌های آن نپرداخته است؛ بنابراین این تحقیق به بسط و توسعه دانش در این زمینه یاری خواهد رساند و از این منظر نیز این نوشتار بدیع و دارای نوآوری است.

روش تحقیق

مرور مطالعات پیشین نشان داد که حوزه جامعه‌شناسی با مشکل فقدان مطالعه عمیق و منسجم در حیطه موضوع انحراف مثبت مواجه است و اتخاذ رویکرد اکتشافی و جامعه‌شناختی برای کشف ابعاد پنهان این پدیده ضروری است؛ بنابراین تلاش شد با انجام مطالعه‌ای کیفی، ابعاد این موضوع استخراج و تبیین شود. پژوهشگران کیفی به دنبال کشف پیچیدگی‌های تعاملات اجتماعی در زندگی روزمره و معانی‌ای هستند که افراد شرکت‌کننده در این تعاملات وارد ارتباطات خویش می‌سازند (ذکایی، ۱۳۸۱: ۴۹). برای جمع‌آوری داده‌ها از تکنیک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته^۳ استفاده شده است، زیرا در آن اجازه پرداختن به ایده‌های جدید داده می‌شود. نحوه تدوین شیوه‌نامه مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بر اساس روش پالایش پروتکل مصاحبه به IPR^۴ می‌باشد. این

1. Hirschman
2. Albanna & Heeks
3. semi-structured interview
4. Interview Protocol Refinement

روش اولین بار در مقاله کاستیلو- مونتویا^۱ (۲۰۱۶) مطرح شد. این الگو شامل چهار مرحله به قرار ذیل است:

۱- اطمینان از این که پرسش‌های مصاحبه و پرسش‌های پژوهش منطبق است؛

۲- ساخت گفت‌وگویی مبتنی بر پژوهش (سازمان‌دهی شیوه‌نامه مصاحبه به منظور خلق مکالمه مبتنی بر پژوهش)؛

۳- دریافت بازخورد درباره شیوه‌نامه مصاحبه؛

۴- اجرای آزمایشی شیوه‌نامه مصاحبه.

پیش از مصاحبه، اهداف مطالعه و روش‌های جمع‌آوری و ضبط داده‌ها به مصاحبه‌شوندگان توضیح داده شده و رضایت آگاهانه اخذ شد. در این مطالعه کیفی، دو معیار اساسی برای انتخاب نمونه‌ها لحاظ شده است: اول آنکه فرد دارای تجربه در زمینه موضوع مورد مطالعه باشد و دیگر آنکه فرد مشارکت‌کننده، مطلع و فعال باشد و آگاهانه تمایل به مشارکت داشته باشد و به خوبی بتواند پدیده را توصیف کرده و به پرسش‌ها به صورت کامل و دقیق پاسخ دهد. جامعه آماری شامل ۱۴۶ کارگر نمونه جشنواره امتنان بود که در نهایت با ۲۰ نفر مصاحبه شد. نمونه‌گیری با حداکثر تنوع در ویژگی‌های سن، جنس، تأهل، تحصیلات، شغل، رشته تحصیلی، رشته و فراوانی موفقیت استان در انتخاب کارگر نمونه انجام شد و مصاحبه‌ها در طول ۶ ماه بهار و تابستان ۱۴۰۲ انجام شد. مصاحبه‌ها نیمه‌ساختاریافته و حضوری بوده و برخی از طریق پیام‌نگار (پست الکترونیکی) و تلفن انجام شدند. مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۲۵ تا ۵۵ دقیقه بوده و نکات کلیدی مصاحبه‌ها چندین بار بررسی شدند. گفتنی است که در نمونه‌گیری نظری، یک مورد در سه حالت انتخاب می‌شود:

۱- انتخاب یک مورد برای پُر کردن مقولات نظری، برای بسط نظریه ظاهر شده؛

1. Castillo-Montoya, M.



۲- انتخاب یک مورد برای تکرارشدن موارد پیشین در راستای آزمودن نظریه ظاهرشده؛

۳- انتخاب یک مورد که قطب متضاد نظریه ظاهرشده است، به قصد بسط دادن نظریه (ذکائی، ۱۳۸۱: ۵۹). برای دستیابی به هدف، اولین مورد مشخص و داده‌های مربوط به آن جمع‌آوری می‌شود. سپس با دقت در داده‌های مورد اول و تحلیل آنها، مورد دوم که تا حد ممکن متفاوت باشد، انتخاب می‌شود. این فرایند تا رسیدن به کفایت نظری و اشباع داده‌ها ادامه می‌یابد. در این مرحله، بررسی موارد جدید، داده متفاوتی ارائه نمی‌کند و با ادامه بررسی، داده جدیدی به دست نمی‌آید. پژوهشگر اطمینان می‌یابد که داده‌های او تمام واقعیت مورد بررسی را شامل می‌شود و اشباع داده‌ها انجام شده است. برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون به‌عنوان یکی از متعارف‌ترین و پُرکاربردترین روش‌های تحلیل داده‌های کیفی شش مرحله‌ای براون و کلارک^۱ (۲۰۰۶) استفاده شد که شامل مراحل ذیل است:

۱. آشنایی با داده‌ها: پژوهشگر با انجام مصاحبه و پیاده‌سازی آن به شناخت کلی داده‌ها دست یافت و با بازخوانی دوباره، ایده‌های اولیه را به دست آورد.
۲. تولید شناسه‌های اولیه: تمامی داده‌ها شناسه‌گذاری شده و حرکت رفت‌وبرگشتی بین شناسه‌های مستخرج و داده‌های مصاحبه‌های جدید انجام شد.
۳. جست‌وجوی مقولات: شناسه‌ها در قالب مقولات ترکیب شده و مقولات مشابه ادغام یا تغییر یافتند.
۴. بازنگری مقولات: داده‌ها و شناسه‌های مفهومی از نظر انسجام بازنگری شده و نقشه تماتیک مقولات به دست آمد.

1. Braun v. Clarke v (2006)

۵. تعریف و نام‌گذاری مقولات: با استفاده از رویکرد استقرایی و نظری، مقولات تعریف و نام‌گذاری شده و برخی مقولات تأیید یا اضافه/حذف شدند.

۶. تهیه گزارش: نقل‌قول‌ها دوباره بررسی شده و با پرسش‌های مطالعه، تطبیق داده شدند (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶).

پژوهشگر در این پژوهش، در طول فرایند شناسه‌گذاری داده‌های مصاحبه‌ها، ایده‌های استنباط‌شده را یادداشت کرد. پس از شناسه‌گذاری همه مصاحبه‌ها، تعداد زیادی یادداشت تهیه و بازبینی شد. پژوهشگر چندین بار داده‌های گردآوری‌شده را مرور کرد تا مفاهیم مستتر در آنها را شناسایی کند. برای اطمینان از دقت شناسه‌ها، چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان، نظرات خود را ارائه کرده و این نظرات در شناسه‌گذاری اعمال شد.

همچنین، از مشارکت‌کنندگان و دو همکار علمی برای تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. درنهایت، برای بررسی پایایی، ضریب کاپا محاسبه شد که در محدوده قابل قبول بود.

جدول ۱. مشخصات مصاحبه‌شونده‌ها

شماره شناسه	سن	جنس	تحصیلات	شغل	رشته تحصیلی	رسته	موضوع اختراع	استان	صرفه‌جویی مالی (میلیون ریال)
۱	۲۷	مرد	کارشناسی	مکانیک	کارشناس فنی	صنعت	تولید بریکت آهن اسفنجی از محصولات جانبی کارخانجات احیا و گندله‌سازی	اصفهان	۱۰۰۰۰



صرفه‌جویی مالی (میلیون ریال)	استان	موضوع اختراع	رشته	رشته تحصیلی	شغل	تحصیلات	جنس	سن	شناسه
۵۸۰۰۰	کرمان	ارائه نرم‌افزار تخمین بازاریابی وزنی بهینه در معادن و کارخانه فرآوری سنگ آهن با هوش مصنوعی	صنعت	مهندسی معدن	سرپرست بخش دستگاهی	پست‌دکترا	مرد	۳۶	۲
۳۰۰۰۰۰	قزوین	اصلاح عملکرد توربین‌های گازی در نیروگاه‌های برق	صنعت	برق	کارشناس	دکتري	مرد	۳۹	۳
۵۰۰۰	اردبیل	استفاده بهینه از پسماندهای کشاورزی در تغذیه دام	کشاورزی	دام‌پروری	معاون دام‌پروری	دکتري	زن	۳۸	۴
۱۰۰۰۰۰	فارس	فرمان صوتی فارسی برای کنترل دستگاه‌های هوشمند	خدمات	کامپیوتر	برنامه‌نویس ارشد	لیسانس	مرد	۲۷	۵
۲۰۰۰۰۰	فارس	طراحی فیلتر نانوکامپوزیتی برای کاهش آلاینده‌های آسیب‌زا همچون قطران	خدمات	نانومهندسی شیمی	مسئول پروژه	کارشناسی ارشد	مرد	۳۶	۶
۳۵۰۰۰۰	کردستان	ماشین برداشت محصولات غذایی با کمترین هزینه و تلفات	کشاورزی	عمران (بیو سیستم)	مسئول قطعات برگشتی	کارشناسی ارشد	مرد	۳۹	۷
۶۰۰۰	خراسان شمالی	ایجاد نخستین خط تولید آرد کامل در استان	صنعت	محیط‌زیست	مسئول HSE	کارشناسی ارشد	زن	۳۹	۸

صرفه‌جویی مالی (میلیون ریال)	استان	موضوع اختراع	رشته	رشته تحصیلی	شغل	تحصیلات	جنس	سن	شناسه
۱۲۰۰۰	خراسان رضوی	طراحی و تولید رام بهینه‌سازی سیستم تعلیق در بُن‌سازه خودرو دنا پلاس با گیربکس اتومات برای اولین بار در کشور	صنعت	پلیمر	مدیر مهندسی و R&D	کارشناسی ارشد	مرد	۴۱	۹
۷۰۰۰	آذربایجان غربی	بهبود کیفیت پساب خروجی و کاهش مؤلفه‌های آلودگی bod و cod در تصفیه‌خانه‌های بیولوژیکی	صنعت	بهداشت حرفه‌ای	مسئول HSE	کارشناسی	مرد	۳۵	۱۰
۱۵۰۰۰	آذربایجان شرقی	تکمیل پروژه نیمه‌کاره سایت آب اکسیژنه به دلیل تحریم‌ها	صنعت	مهندسی شیمی	مسئول HSE	کارشناسی ارشد	مرد	۴۵	۱۱
۷۰۰۰	البرز	اجرای قانون حفاظت از خاک ضمن فرهنگ‌سازی و پاکسازی ۲۵۰۰ تن خاک آلوده به مواد نفتی	صنعت	مکانیک	کارشناس دفتر مهندسی	کارشناسی ارشد	مرد	۳۸	۱۲
۷۵۰۰	اصفهان	تولید نهال کشت بافتی میوه‌های گرمسیری و نیمه گرمسیری	کشاورزی	بیوتکنولوژی کشاورزی	کارشناس فنی	کارشناسی ارشد	زن	۴۰	۱۳
۳۰۰۰۰	اصفهان	طراحی و ساخت خشک‌کن‌های صنایع غذایی حرارتی و سرمایشی اتاق‌های کشت هیدروپونیک	کشاورزی	مکانیک	مدیر مهندسی و R&D	پست‌دکترا	مرد	۳۸	۱۴



شماره شناسه	سن	جنس	تحصیلات	شغل	رشته تحصیلی	رسته	موضوع اختراع	استان	صرفه‌جویی مالی (میلیون ریال)
۲۰	۴۵	مرد	دکتري	سرپرست واحد فني	مکانیک تبدیل انرژی	صنعت	طراحی و ساخت کوره‌های القایی ۱۰ تنی	اردبیل	۱۲۰۰۰
۲۱	۳۹	مرد	دکتري	رئیس اداره مهندسی خدمات	برق	خدمات	دستگاه تشخیص فاز مشترکین تکفاز با مدولاسیون داده	آذربایجان شرقی	۵۰۰۰
۲۲	۳۵	مرد	دکتري	کارشناسی ارشد آزمایشگاه پژوهش	فیزیک، اپتیک و لیزر	خدمات	راه‌کار اپتیکی نوین برای مشخصه‌یابی دقیق و اندازه‌گیری سریع مؤلفه‌ها در حوزه‌های محیط زیست، تشخیص پزشکی و اکتشافی معادن و مخازن نفتی	فارس	۷۵۰۰
۲۳	۳۹	مرد	دکتري	کارشناس	کشاورزی	کشاورزی	پروژه مهندسی امنیت غذایی برنج	مازندران	۷۵۰۰
۲۴	۴۴	زن	دکتري	کارشناس تحقیق	میکروبیولوژیکی	کشاورزی	مهندسی مخمر ساکاروماسیس سرویزیه با هدف افزایش مقاومت به اتانول برای افزایش بازدهی اتانول در کارخانجات الکل	خوزستان	۱۲۰۰۰
۲۵	۴۸	مرد	ارشد	رئیس منابع انسانی	مدیریت	خدمات	طراحی و تولید گیربکس ۶ سرعته دستی	البرز	۳۲۰۰۰

یافته‌های مطالعه

برداشت و فهم کنشگران از انحراف مثبت شغلی و دلالت‌های معنایی آن و ابعاد و مؤلفه‌ها شامل: رفتار مثبت شغلی، نگرش مثبت شغلی و احساس مثبت شغلی، شناسایی شد که در ادامه به تفصیل، تبیین و واکاوی می‌شود.

دلالات‌های معنایی انحراف مثبت شغلی

– انحراف مثبت شغلی به‌مثابه تغییر و اصلاح سازمانی

کارمندانی که در انحراف سازنده مشارکت دارند، می‌توانند به‌عنوان عوامل فعال تغییر که به سازمان در تطبیق با تغییر کمک می‌کنند، توصیف شوند. آنها قوانین را نقض می‌کنند و از دستورالعمل‌ها سرپیچی می‌کنند تا کار سریع‌تر، بهتر و ارزان‌تر انجام شود. درواقع درصد بهبود رویه‌ها و تغییر و اصلاح فضای سازمانی برای توسعه و پیشرفت سازمان هستند.

«من خودم دیدم افرادی که رفتارهاشون تو محیط کاری
طوریه که سعی می‌کنند کارشون را زود و تند و سریع و
پربازده انجام بدن. البته مجبورن بعضی از قانون‌ها را توجه
نکنند و هدفشون را پیش ببرند» (شناسه ۳).

– انحراف مثبت شغلی به‌مثابه نوآوری و خلاقیت سازمانی

خلاقیت سازمانی به‌معنای ایجاد ایده، روش، فرایند، محصول یا خدمت جدید و ارزشمند توسط افراد در شرکت است. افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای خدمات، کاهش هزینه‌ها و بوروکراسی منجر شده و کارایی، اثربخشی، بهره‌وری و رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد. مصاحبه‌شوندگان معتقدند که انحراف مثبت شغلی می‌تواند به خلاقیت، نوآوری و ایده‌پردازی منجر شود. انحراف سازنده، رویکردی پایین به بالاست که فرض می‌کند مشکلات را می‌توان با استفاده از راه‌حل‌های نو و موجود در بطن سازمان

برطرف کرد و نوآوری‌ها را در مسائل مشترک به‌کار برد (کوهن و ارلیش^۱، ۲۰۱۹).

– انحراف مثبت شغلی به‌مثابه یاریگری و مشارکت سازمانی

درگیر شدن کارکنان در فرایند تصمیم‌گیری، دعوت از همه افراد به تفکر در راهبرد سازمان و قبول مسئولیت فردی برای کیفیت کار و تولیداتشان، مشارکت سازمانی است. کارکنان سازمان، با احساس مسئولیت خود در هنگام مواجه‌شدن با تصمیم‌گیری‌های مشارکتی، تلاش می‌کنند با تمام قوا راه‌کارهای خردگرایانه بر پایه دانش و تجربه ارائه داده و با توجه به قدرت و اختیار قانونی که از سوی مدیریت مشارکت‌جو به آنان تفویض شده، بهترین راه‌کارها را ارائه کنند و از این طریق کارکنان در پیشبرد اهداف سازمان و سرنوشت خویش دخیل می‌شوند.

«افراد دارای انحراف مثبت شغلی در محیط‌های شغلی به جهت روحیه کمک و همدلی، تعهد و مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری در راه کمک و همکاری به کارکنان در حل مسائلتشان دریغ ندارند» (شناسه ۸).

– انحراف مثبت شغلی به‌مثابه توسعه اخلاق سازمانی

از منظر مصاحبه‌شوندگان، انحراف مثبت شغلی می‌تواند به حذف یا جلوگیری از رشد رفتارهای انحرافی منفی در محیط کاری نظیر فساد اداری و مالی در سازمان و کاهش رفتارهای ضد شهروندی سازمانی نظیر در رفتن از کار، کینه‌توزی، پرخاشگری، توسعه اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های اخلاقی نظیر از خودگذشتگی دوچندان، ایثار، تلاش و انصاف و درستی، بینجامد.

«به‌نظرم کسی که انحراف مثبت دارد، می‌تونه با این رفتار مثبتش محیط کار را سالم کنه و حتی اگه عزمش جدی باشه، اخلاق خویش می‌تونه در سایر افراد تأثیر بگذاره و

اخلاق درست را در کارخانه یا اداره تقویت کند» ((شناسه ۱۱)).

– انحراف مثبت شغلی به مثابه تحقق خود

از روایت‌های مشارکت‌کنندگان، خودشکوفایی به‌عنوان یکی از دلالت‌های معنایی انحراف مثبت شناسایی شده است. افراد با ظرفیت‌های خلاقانه در خود به دنبال تحقق این ظرفیت‌ها در زندگی هستند و به نظر منفی دیگران اهمیت نمی‌دهند. خودشکوفایی، بالاترین تمایل انسان بوده و به رضایت از زندگی منجر می‌شود. برای دستیابی به ارزش و معنای زندگی، انسان باید مراقب خود باشد، نقاط قوت خود را پرورش دهد و به دیگران کمک کند تا به سعادت‌مندی برسند. زمانی که انسان، توانایی‌ها و استعدادهای خود را تحقق بخشد، به بالاترین سطح انسانیت و خودشکوفایی دست می‌یابد.

«من سعی می‌کنم نقاط قوت و استعدادهام را بشناسم و برای بهبود آنها تلاش کنم. بعد معنوی زندگی‌م از بعد مادی بیشتر برام اولویت داره. به دست آوردن دستاوردها، کسب مهارت و موفقیت و پیروزی برام آتقندر خوشایند و جذاب هست که برای رسیدن به اون با همه توانم تلاش می‌کنم» ((شناسه ۱۴)).

فرد برای داشتن انحراف مثبت باید «خودتغییرگری» را در خود نهادینه کند. لازم است بتواند رابطه خود را با هیجانات منفی تغییر دهد. درواقع باید بتواند حتی در شرایط منفی هم خوب عمل کرده تا به خودشکوفایی برسد.

«من اغلب دقت می‌کنم که چه افکاری در سرم جولان میده، خصوصیات خوب و بد خودم را بررسی می‌کنم و سعی می‌کنم در شرایط مشکلات با تمام سختی‌ها خوب عمل کردن را یاد بگیرم و ارزش‌هایم را به یاد بیارم» ((شناسه ۵)).



«ما باید یاد بگیریم در شرایط سخت و با همه درگیری‌های روانی به بهترین نحو عمل کنیم. شاید نشه هیجانات منفی را کم کنیم. اما میشه افکار و هیجانات مثبت را افزایش بدیم» (شناسه ۹).

ابعاد انحراف مثبت شغلی

– بُعد رفتاری انحراف مثبت شغلی

رفتار شغلی، نحوه تعامل افراد در یک محیط کاری و شغلی است. رفتارهای شغلی افراد، بسیار پیچیده است. انسان‌ها با توجه به افکار و فرهنگ خود، رفتارهای متفاوتی را در مکان‌های مختلف از جمله محیط کاری از خود نشان می‌دهند. فعالیت‌ها و اقدامات و عملکردهای کارکنان در فضاهاى شغلی به‌عنوان رفتار شغلی آنها می‌تواند مثبت یا منفی باشد. افراد دارای انحراف مثبت در بُعد انجام رفتار، واجد ویژگی‌هایی هستند که آنها را از سایر افراد متمایز می‌سازد. براساس نظرات مشارکت‌کنندگان، عملکرد شغلی مثبت، خودکارآمدی شغلی، رفتارهای شغلی فرانقشی و مددکارانه، ایده‌سازی و نوآوری‌های شغلی به‌عنوان مؤلفه‌های بُعد رفتاری انحراف مثبت شغلی شناسایی شده‌اند.

جدول ۱. شناسه‌های مفهومی و مقولات رفتار مثبت شغلی

مقوله فرعی	شناسه مفهومی
عملکرد شغلی مثبت	قدرت‌آفرینی در محیط کار، هدف‌گذاری و تلاش برای موفقیت شغلی، دنبال کردن کارهای پیشین و به‌نتیجه‌رساندن آنها، اثربخشی شغلی، دفاع از منافع محیط کاری یا دفاع از پیشرفت در کار سازمان، تعیین اهداف سالانه برای تولید بیشتر و نتیجه‌بخش، تعیین نقطه پاداش برای تحقق اهداف، انجام کار مؤثر نه صرفاً وظیفه، انجام کارهایی در راستای پیشرفت سازمان، قاطعیت داشتن در انجام وظایف محول شده، مشارکت جدی در کار و بااهمیت بودن کار، پیگیری تولید بیشتر در محیط کار، مطالعه کتاب‌های متعدد و تلاش در راه به نتیجه رساندن هدف، حصول نتیجه مثبت در زمان کم، هزینه کم و سرعت بیشتر و فراهم‌سازی امکان بروز خلاقیت افراد در شغل
خودکارآمدی شغلی	استفاده از مهارت‌های فردی در کار بدون اجبار شغلی، پذیرش مسئولیت نتایج کار، تعهد کاری و عدم سکوت در مقابل خیانت سازمانی، رصد دقیق اهداف تا حصول نتیجه، در نظر گرفتن خروجی و نتیجه کار، داشتن عملکردی فراتر از وظایف و معیارهای شغلی، عدم اکتفا به انجام وظایف در

مقاله فرعی	شناسه مفهومی
	<p>ساعات موظف، پیدا کردن راه‌حل در مسائل شغلی، تجربه‌اندوزی کاری، تاب‌آوری و سازگاری مثبت در شرایط طاقت‌فرسا و ناکامی‌های شغلی، صرف انرژی کاری و حرفه‌ای در سطح زیاد، ارتباط برقرار کردن بین اجزای کار، اظهارنظر داوطلبانه نسبت به فعالیت‌های سازمان، تلاش در راستای کمک به انجام فعالیت‌های سازمانی و دستیابی به اهداف سازمان، تمرکز بر حل مشکلات با استفاده از دانش فنی مرتبط، بی‌توجهی به کم‌وکاستی در کار، نقض برخی قوانین برای خدمت‌رسانی به سازمان و مخاطب سازمان، نظم در کار و حس انجام‌وظیفه در کارکنان با وجدان کاری بالا، خودکارآمدی شغلی کارکنان، خودانریزی، خودباوری نسبت به توانمندی‌های شغلی و اعتماد نسبت به قابلیت‌ها و توانمندی‌های خود، تمرین کسب مهارت از طریق مواجهه با مسائل چالش‌برانگیز، احساس تعهد و وظیفه‌شناسی در برابر علاقه‌مندی‌ها و فعالیت‌های شغلی، عدم دلسردی در موانع و شکست‌ها و پشت سر گذاشتن شایسته آنها، عدم اجتناب از کارهای چالش‌برانگیز و عدم تمرکز بر شکست‌ها و نتایج منفی</p>
<p>رفتارهای فراتنش و مددکارانه شغلی</p>	<p>ارائه مشاوره به همکاران و مدیران، شکوفا نمودن استعدادهای کارکنان، داوطلب رفتارهای پُر‌بازده در محل کار با وجود خطر، حمایت از همکاران در کار و دستیابی به هدف، اشتراک و تبادل دانش و تجربه شغلی، ترغیب دیگران به ماندگاری شغلی، ارتباط خوب با کارکنان و همکاران، از خودگذشتگی‌های شغلی، کمک به دیگران و رفع نیازهای فنی و شغلی آنها، پذیرش مسئولیت بیشتر به‌طور خودکار و داوطلبانه در محیط کار، انجام رفتارهای فراتنش، فداکاری حرفه‌ای، وقف خود در کار، همیاری شغلی، کار بدون چشم‌داشت، کار زیاد و بدون وقفه، خودجوشی سازمانی، انجام داوطلبانه امور کاری ضروری و مغفول، فرهنگ همکاری و کمک در محیط کاری، بهبود ایفای نقش همکاران، لذت بردن از کمک به دیگران، کمک به دانش‌افزایی همکاران، داشتن رفتارهایی داوطلبانه و نتیجه‌بخش و خدمت به دیگران بدون انتظار خدمت متقابل</p>
<p>ایده‌سازی و نوآوری‌های شغلی</p>	<p>دارای ایده کارآفرینی و مؤثر بودن در محیط شغلی، داشتن ظرفیت نوآوری، داشتن روحیه کار گروهی و بهره‌وری کلی شرکت با ارائه ایده‌ای نو، علاقه به انجام یک کار تازه و جدید با وجود نبودن آن در اهداف شرکت، صرف هزینه شخصی در به نتیجه رساندن ایده و ضرر مالی برای انجام هدف، سودمند دانستن ایده‌ها به‌واسطه تجربه و نظر شخصی، مطالبه حمایت از ایده مثبت در کار، هزینه‌کرد توسط خود برای ایده نو و تحمل سختی امور و عدم کنار گذاشتن طرح، تلاش و پیگیری موضوعات و ایده‌های کوچک و بزرگ، رهبری عمده اجرای ایده توسط فرد، داشتن دستاوردهای مادی و معنوی در خلق ایده، اعتماد همکاران به انجام شدن کامل پروژه، مثلث ایده‌سازی کاری شامل: تخصص، خلاقیت و تجربه کاری، پیگیری حل مشکل و ارائه راه‌کار برای بهبود و راحتی کار و افزایش بهره‌وری، اعتماد به درستی رفتار و ایده در محیط کار، درگیر بودن ذهن خلاق فرد حتی پس از محیط شغلی و در منزل و خانه و خانواده، تولید ایده و دگرگون‌سازی شرایط شغلی، گسترش پژوهش‌ها، ایده‌ها و اختراعات و اجرایی کردن ایده‌ها در سطح وسیع، حمایت از ایده و کار و رفتار مثبت و عدم انصراف از آن، خلاقیت در کنار توجه به جزئیات کار، دارای روحیه پیاده‌سازی ایده‌ها در کار، کم‌کردن هزینه‌های شغل با ایده‌های مناسب، به‌کارگیری خلاقیت در کنار تحصیلات و کار، پیگیری و علاقه به یافتن راه‌های جدید، سوددهی ایده به‌شرط همراهی دیگران، داشتن انگیزه در خلق و نوآوری، تکلیف بر انجام ایده مثبت حتی</p>



مقوله فرعی	شناسه مفهومی
	بدون حمایت دیگران، روحیه عملکرد نتیجه‌گرا و نوآورانه، مهم بودن رشد فردی در پیگیری تحقق ایده و به‌کارگیری ایده‌های نو در بهبود عملکرد، کنجکاو نسبت به عملیاتی‌شدن ایده‌های دیگران، گشودگی نسبت به ایده‌های جدید و کارآفرینی جدید

– عملکرد مثبت شغلی

عملکرد شغلی را می‌توان مجموعه‌ای از رفتارها و فعالیت‌ها تعریف کرد که یک فرد انجام می‌دهد تا کل مجموعه شغلی‌اش را به اهداف سازمانی آن نزدیک کند. عملکرد منابع انسانی و کارکنان آنها، عامل تعیین‌کننده عملکرد سازمانی است. عملکرد شغلی همچنین به‌عنوان رفتاری که در راستای رسیدن به اهداف سازمانی اندازه‌گیری شده یا ارزش‌گذاری شده، تعریف می‌شود. به‌بیان‌دیگر به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است، عملکرد شغلی وی را نشان می‌دهد؛ اما افراد دارای انحراف مثبت در محیط شغلی، تلاش می‌کنند کیفیت کاری خود و انجام کار خود را اثربخش نمایند. مشارکت‌کنندگان مطالعه در مورد توصیف ویژگی افراد دارای انحراف مثبت به این نکات اشاره کرده‌اند:

«من معتقدم که این افراد خاص هستند و تو کار می‌درخشن. بیشتر تلاش می‌کنن که کیفیت کاری و انجام کارشون اثربخش باشه. اینا بیشتر به این فکر می‌کنن که انجام کار باید مؤثر باشه، نه صرفاً وظیفه‌ات را انجام بدی. باید خروجی خوبی داشته باشی و یه کارهایی در راستای پیشرفت سازمان بکنی. وقتی کار برات اهمیت داشته باشه، در زمان کم، هزینه کم و سرعت بیشتر، نتیجه خوبی ایجاد می‌کنی» (شناسه ۵).

«این جور افراد به ویژگی‌های مثبت خودشون به‌جای نقاط ضعف توجه می‌کنن و می‌تونن عملکرد شغلی بهتری داشته باشن. اینا برای موفقیت شغلی، هدف‌گذاری و

تلاش می‌کنن و تو کار قاطعیت دارن. حتی کارهای قبلی را برای به نتیجه رساندن دنبال می‌کنن» (شناسه ۴).

«یکی از مهم‌ترین ابعاد زندگی هر فرد شاغلی، کیفیت کار کردن و شغلش هست. من در شغلم، هم مهارت‌های سخت و هم مهارت‌های نرم دارم. به نظرم برای موفقیت و داشتن عملکرد خوب در محیط کار باید هر دو دسته مهارت را تا حد مطلوب و زیادی داشته باشی» (شناسه ۱).

– خودکارآمدی شغلی

خودکارآمدی شغلی^۱، باوری است که شخص به قابلیت‌های خود برای سازمان‌دهی و اجرای اقدامات لازم در موقعیت‌های کاری پیش‌رو دارد. خودکارآمدی شغلی، شامل میزان یا درجه‌ای است که کارمند دارای آزادی عمل است. از این منظر توانمندسازی کارکنان، عاملی کلیدی در دستیابی به خودکارآمدی شغلی می‌باشد. خودکارآمدی، توجیه‌کننده رفتار متفاوت افراد در هنگام مواجهه با چالش‌های مختلف است. خودکارآمدی یا همان باور فرد نسبت به توانایی‌های خود برای دست و پنجه نرم کردن با مشکلات، نه تنها می‌تواند روی احساسی که نسبت به خویش دارد، تأثیرگذار باشد، بلکه در موفقیت برای دستیابی به اهداف نیز نقش مهمی دارد.

«شاید یکی از ملاک‌های من اینه که اون فرد بتونه حس قوی کارآمد بودن داشته باشه، تجربه‌های موفقیت‌آمیز در محیط کار داشته باشه و اینکه بتونه کاری را موفقیت‌آمیز به انجام برسونه. هر چقدر که افراد تو محیط کاری احساس کنند که در انجام تمام و کمال یک کار یا به وظیفه، می‌تونند چالش‌ها و مسائل را کنار بزنند، به همون نسبت تو کارشون مثبت هستند» (شناسه ۹).



«اینکه برنامه مفیدی مرتبط با پیشرفت، تو کار اجرا کنی و از شرایط سخت و طاقت‌فرسا و ناکامی‌ها تو برنامه شغلیت نترسی و با موانع و شکست‌ها هم دلسرد نشی، یه جور انحراف مثبت» (شناسه ۱۱).

«من تو کارم خیلی تلاش می‌کنم که بین بخش‌های مختلف کارخونه ارتباط برقرار کنم و کار رو مثل یه سیستم ببینم، نه اینکه فقط تو کار خودم غرق بشم و نتونم زنجیره ارتباط بخش‌ها را بفهمم. حتی گاهی وقتا برای موفقیت تو یک بخش دیگه، خودم داوطلبانه نظر دادم و مؤثر هم بوده. یه وقتا هم مجبور شدم برای اینکه کار جلو بره، حتی یه قانون دست و پاگیر را هم دور بزنیم» (شناسه ۱۰).

– رفتارهای مددکارانه شغلی و فرانش

عملکرد فرانش شامل آن دسته از رفتارهایی است که با وجود اینکه اجباری از سوی سازمان برای آنها وجود ندارد، اما با انجام آن رفتارها از جانب کارکنان برای سازمان منافع بی‌شماری حاصل می‌شود و به‌عنوان رفتاری کاملاً آگاهانه است که به‌طور مستقیم یا صریح، نظام پاداش رسمی سازمان مورد تشویق قرار نمی‌گیرد، اما در مجموع باعث ارتقای عملکرد مؤثر سازمانی می‌شود (مهرداد و میناییان، ۱۳۹۹: ۷۳).

«من فقط انجام وظایفم را محدود به ساعت کاری و وظایف تعیین شده‌ام نکردم و همیشه آماده موقعیت‌های کمک و یاری و حل مشکل هستم. در مواقع اضطراری هم که سازمان نیاز بیشتری به من هست، دریغ نمی‌کنم. این زحمات بی‌نتیجه نمی‌مونه و تأثیرگذاره. من برای رفتار صحیح در محیط کارم که به پیشبرد اهداف شغلی کمک کنه، همیشه آماده هستم» (شناسه ۱۳).

از منظر مشارکت‌کنندگان، دایره رفتار انحراف مثبت کاری می‌تواند شمول زیادی داشته باشد، اما در بُعد رفتاری، عمده‌ترین مؤلفه آن، رفتارهای حمایتی و یاریگری است که می‌تواند ناشی از ادراک مسئولیت اجتماعی، باور به نظارت خداوند بر اعمال، جبرانگری خداوند، برگشت اعمال خیر به فاعلش و شناخت وظایف اجتماعی و وجود فرهنگ همکاری و کمک ناشی از محیط تربیتی و خانوادگی فرد باشد. افراد دارای ویژگی انحراف مثبت، میل به خیررسانی به دیگران، مهربانی نسبت به دیگران در شرایط نیاز و رغبت به رفتارهای ایثارگرانه و مددکارانه را در خود نهادینه کرده‌اند. رفتار امدادگرایانه اجتماعی^۱ به رفتارهایی گفته می‌شود که هدف آن یاری به دیگری می‌باشد و مقصود رفتارهایی است که انگیزه آن ایثار است. یعنی اشتیاق برای کمک به فرد دیگر، حتی اگر برای آن باید بهایی پرداخت، زیرا ممکن است فرد با رفتارهای امدادگرانه پاداش کسب کند، اما فرد ایثارگر به دنبال پاداش نیست و اغلب بهای گرانی نیز می‌پردازد (ارونسون، ویلسون و اکرت^۲، ۱۳۸۶).

رفتارهای کمک‌کننده در محیط کار می‌تواند شامل کمک داوطلبانه به دیگران در امور شغلی و جلوگیری از درگیری کارکنان در مشکلات مربوط به کار باشد (ویگودا^۳، ۲۰۰۰).

«محیط تربیتی خانواده ما طوری منو تربیت کرده که خودم هر کمک و خدمتی از دستم بر بیاد، انجام میدم و خودم را وقف کار کردم بدون چشم‌داشت. خودجوش تو سازمان، مانع بعضی اتفاق‌های منفی و مسئله‌دار میشم و از طرف دیگه هم هر مشکلی را بتونم برایش راه‌حل میدم و در رفع نیازهای فنی و شغلی آنها همیاری می‌کنم و مسئولیت کارم را می‌پذیرم و جرئت دارم و بی تفاوت نیستم» (شناسه ۸).



«کسی که در محیط کار مثبت عمل می‌کند، باعث میشه همکاراش وظایف شغلی‌شون را خوب انجام بدن، سعی می‌کنه دانش و تخصص خودشو افزایش بده تا بتونه هم خودش رشد کنه و هم به همکاراش کمک کنه تا استعدادهاشون شکوفا بشه» (شناسه ۳).

– ایده‌سازی و نوآوری‌های شغلی

رفتارهای نوآورانه شغلی به معنای خلق و ایجاد چیزهای جدید و متفاوت است که با تغییرات همراه بوده و خلاقیت، ابتکار عمل، پشتکار و علاقه به پیشرفت را شامل می‌شود. این نوع رفتارها به ایجاد محصولات، خدمات، تفکرات، رویه‌ها و فرایندهای جدید منجر می‌شوند. عملکرد نوآورانه شغلی نیز به ترکیبی از موفقیت کلی سازمان در نتیجه تلاش‌های نوآورانه در جنبه‌های مختلف نظیر نوآوری محصول، بازار، فرایند، رفتار و راهبرد اشاره دارد که می‌تواند به معرفی محصولات جدید و باز کردن بازارهای جدید منجر شود (خاکزادیان و دیگران، ۱۳۹۹). کارکنانی که ظرفیت نوآورانه و خلاق دارند، در صورت دریافت حمایت قوی از سازمان، احتمالاً نوآوری را تمرین می‌کنند. همچنین، ایجاد جو سازمانی مثبت می‌تواند به انگیزه، تعهد و مشارکت بیشتر کارکنان در بهبود عملکرد سازمانی منجر شود.

«از نظر من آگه تخصص، خلاقیت و تجربه کاری با هم وارد عمل بشه، حتماً خروجی ایده‌پردازی خواهد بود. کسی که رفتاراش، انحراف مثبت داره، حتماً ایده کارآفرینی هم داره و معتقده که با مؤثر بودن در محیط شغلی و کار تیمی، میشه نوآوری داشت و بهره‌وری شرکت را بالا برد و ایده‌های جدید را برای بهبودی عملکرد سازمان به کار گرفت» (شناسه ۲).

«وقتی که یه ایده جدید به سرم میزنه، حتی آگه جزو اهداف شرکت نباشه، من مصمم هستم ایده‌ام را به خاطر

سودمندیش اجرا کنم و به نتیجه برسونم. کنجکاویم تو مسائل شغلی باعث شده بدونم چه ایده نیازم و چطور باید حمایت بشه. اغلب خودم انگیزه دارم، حتی آگه حمایت مدیریت را هم نداشته باشم، از هزینه خودم اونو اجرا می‌کنم، باید بگم طرحم اجرایی شد و آگه ضرر هم بکنم، اشکالی نداره؛ چون تجربه کردن سودمنده. البته تا حالا همکارا به هم اعتماد کردن و تو اجرایی شدن طرح، هم کمک کردند» (شناسه ۱۲).

بُعد نگرشی انحراف مثبت شغلی

نگرش‌ها بر پایه ارزش‌ها و باورها شکل می‌گیرند و به صورت پیش‌گویی‌هایی از واکنش افراد در مقابل مسائل تعریف می‌شوند. باورها از طریق تجربیات واقعی به دست می‌آیند و بر کیفیت کار و زندگی تأثیر می‌گذارند. نگرش‌ها به عنوان آمادگی ذهنی برای انجام کار تعریف شده و در برخورد با موضوع در تبیین و رفتار تجلی می‌کنند. نگرش به وسیله عقاید و باورها تقویت می‌شود و به کمک آن می‌توان موفقیت در کار و زندگی را مشخص کرد. با تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان در مورد ابعاد انحراف مثبت شغلی، بُعد نگرش مثبت شغلی شناسایی شد؛ در ادامه مؤلفه‌های این بُعد تبیین شده است:

– خودآگاهی شغلی

خودآگاهی به میزان آگاهی‌ای که افراد از وضعیت درونی خود تا تعاملات و روابط خود با دیگران دارند، گفته می‌شود. اگر این آگاهی درونی در مورد محیط شغلی و نحوه تعامل فرد با محیط شغلی و مناسبات شغلی و همکاران و اقتضانات شغلی باشد، خودآگاهی شغلی است. یک فرد دارای خودآگاهی شغلی بر سایر همکاران در محل کار خود تأثیر گذاشته و برای آنها سودمند است. خودآگاهی شغلی به افراد کمک می‌کند تا مجموعه مهارت‌های خود را برای مشارکت بهتر و ایجاد یک فرهنگ همکاری برای کار گروهی ارزشمند، تقویت



کنند. خودآگاهی شغلی موجب می‌شود تا فرد شاغل ضمن شناخت توانایی‌های خود در محیط کاری، بازخوردهای محیط شغلی را بهتر دریافت کرده و بر پایه آنها اقدام نماید. این خودشناسی در انتخاب شغل، پیشرفت شغلی، مدیریت مسیر شغلی، موفقیت و کارایی فرد در شغلش، او را یاری می‌رساند. خودآگاهی شغلی در واقع ادراک درست فرد از علایق، ترجیحات و ارزش‌ها و مهارت‌ها و محدودیت‌ها و رجحان‌های زندگی شغلی‌اش می‌باشد.

«آگه بخواهی تو کار به افراد دیگه کمک کنی و تعامل درست و خوبی با همکارات داشته باشی، قطعاً باید مهارت‌ها و توانایی‌هایت را بشناسی و شغلت را دوست داشته باشی» (شناسه ۶).

«من نسبت به علاقه‌های تحصیلی و کاری‌ام آگاهی داشتم و مسیر شغلی‌ام را خودم انتخاب کردم. آآن هم به جنبه‌های مثبت شغلم بیشتر توجه دارم و برای کارم هدف تعریف کردم و رزومه قوی و پُرکاری دارم» (شناسه ۷).

— تعالی‌جویی شغلی

تعالی‌جویی شغلی، یک نوع واکنش مثبت به کار و محیط کاری است، به‌گونه‌ای که کار را موجب تعالی می‌بیند و برای تعالی خود در کار و شغلش نیز برنامه دارد. این نوع بینش موجب افزایش اعتمادبه‌نفس در کار و به‌دست‌آوردن اعتبار و شایستگی شغلی و عامل موفقیت فرد در کار است. تفکر تعالی‌جویانه در شغل به پشتوانه دانش و فناوری پیشرفته و روزآمد و با استفاده از امکانات و تجهیزات موجود، تلاش می‌کند ضمن ممانعت از فرسایش شغلی فرد، از مهارت‌های روان‌شناختی نظیر: خودتوسعه‌ای، خودارزیابی، خودراهبری و سازگاری فرد در راستای انتخاب‌های عالی و پایدار در زمینه شغلی و موفقیت‌های شغلی یاری بگیرد. این نوع ویژگی در بین افراد دارای انحراف مثبت، می‌تواند زمینه‌ساز تنوع‌بخشی سازنده در محیط شغلی، پیشرفت همکاران و محیط کار، عدم انفعال در برابر شرایط آسیب‌زا، نگرش مثبت نسبت

به شکست به‌عنوان تجربه‌ای خوب برای یادگیری، گشودگی در پذیرفتن تجربیات شغلی و الگوبرداری درست از موفقیت‌های شغلی باشد. این بُعد از انحراف مثبت در سخنان یکی از مشارکت‌کنندگان بدین‌صورت مطرح شده است:

«برای افزایش صلاحیت‌ها و قابلیت‌های فردی در کارم خیلی تلاش می‌کنم. این تلاش ناشی از احساس مسئولیت فردی نسبت به وضعیت فعلی و آینده شغلیم هست. باید در جهت رشد حرفه‌ای خودم، فرصت‌های رشد و یادگیری را از دست ندم. حتی نسبت به کسب تجربیات جدید خودآموزی و توسعه علمی خودم برنامه دارم» (شناسه ۵).

«همیشه برای توسعه ظرفیت‌های دانش، علم و کارم، خودم آغازکننده بودم و محیط کاری‌ام چندان در این زمینه تأثیری نداشته، من چون خودم می‌دونم برای کارهام این تخصص‌ها و مهارت‌ها را لازم دارم، خودم شروع‌کننده بودم» (شناسه ۸).

«این که بخواهی به فرد انحراف مثبت باشی، باید برای توانمندسازی خودت، نقاط ضعف و قوتت رو توی کارهات دقت کنی و از هیچ مشکلی نترسی» (شناسه ۱۰).

معناداری شغلی

شغل معنادار به کاری گفته می‌شود که فرد شاغل در آن، فکر می‌کند کار او موجب می‌شود جهان به‌جای بهتری برای زندگی تبدیل شود. شغل معنادار^۱ یکی از مفاهیم کمتر معرفی‌شده در ادبیات شغلی ایران است. شغل معنادار که می‌توان آن را با برگردان‌های دیگری مانند شغل غنی یا بامعنا هم تعریف کرد، به کاری گفته می‌شود که فرد با انجام آن احساس می‌کند در حال بهبود دنیای



پیرامونش است و به دلیل همین تأثیرگذاری و مؤثر بودن، احساس ارزشمندی می‌کند. یکی از مشارکت‌کنندگان در مطالعه، این‌طور نظر می‌دهد:

«کار و شغل تنها برای نان درآوردن و تولید رفاه نیست، هرچند اون هم هست، اما نقش و اهمیت کار، بیشتر از ایناست. ما با کار کردن، در جامعه و برای خودمون نقش مثبت تعریف می‌کنیم، ما باید شغلمون تأثیرگذار باشه و باعث بشه دنیا جای بهتری برای زندگی کردن بشه» (شناسه ۵).

اینکه چه شغلی معنادار و اثرگذار است، در بسترهای فرهنگی و اقتصادی جوامع متفاوت است. حتی در دوره‌های زمانی مختلف هم برخی مشاغل اثرگذاری بیشتری پیدا می‌کنند و گاه کمتر. نکته دیگر در تبیین مفهوم شغل معنادار اینست که منظور از شغل تأثیرگذار، شغل مهم یا شغلی در جایگاه بالای قدرت نیست. بلکه کاری است که افراد و جامعه حس کنند آن موقعیت شغلی، در حال بهبود واقعی دنیای پیرامونش است و تأثیرگذاری بیشتر و ماندگارتری بر زندگی افراد و جامعه دارد. معناداری کار، بخشی از نیاز روحی کارکنان را ارضاء و اقماع می‌کند و می‌تواند درآمدهای پایین در کار را تحمل کند.

«اینکه من تو کارم به‌عنوان یه نفر داری انحراف مثبت شناخته میشم، بیشتر بابت اینه که به نظرم باید همه افراد، خدمتی را که جامعه بهشون کرده، تلافی کنن و نیازهای جامعه را برطرف کنن» (شناسه ۱۱).

«نگاهم به این کارم اینه که شغل ارزشمندی دارم و خودم هم به کارم، نیت و معنویت میدم و امور و فعالیت‌های کاریم را در راستای اهداف متعالی زندگیم تعریف کنم. برای همین، کار برام ارزشه و از طرف دیگه به نیازهای روحیم پاسخ میده» (شناسه ۱۵).

«من کارم را معرف شخصیت خودم می‌دونم. یعنی به همون درجه‌ای که من خودم را با کار یا شغلم می‌شناسم، به همون نسبت هم فعالانه در فعالیت‌های داوطلبانه و مؤثر در محیط کار مشارکت دارم. ارزیابی کلی‌ام از شغلم مثبت‌ه، همین روی رفتارم به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم تأثیر داره» (شناسه ۱۴).

– سرسختی شغلی

سرسختی شغلی به معنای طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های مشکل و سخت است و در واقع به عملکردهای فرد بر اساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد. سرسختی، ویژگی شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله با عوامل استرس‌زا را در افراد تعدیل کند؛ یعنی آنها را در تحلیل موقعیت‌های استرس‌زا یاری می‌کند. سرسختی شغلی، سرمایه روان‌شناختی مرتبط با شغل به‌شمار می‌رود و منبعی از مقاومت و محافظت در برابر حوادث فشارزای زندگی و یکی از مهم‌ترین عوامل تعدیل‌کننده فشارهای روانی محیط‌های شغلی است.

«من شخصاً از سرسختی در مقابل دشواری‌ها و حل آنها لذت می‌برم. تجربه کردن و تغییر و تازگی در کار را دوست دارم. به دنبال چالش‌ها و مسائل مشکل‌آفرین می‌گردم و چالش‌های شغلی را با امید به آینده، با جدیت دنبال می‌کنم تا حل بشه» (شناسه ۶).

جدول ۲. شناسه‌های مفهومی و مقولات نگرش مثبت شغلی

مقوله فرعی	شناسه مفهومی
خودآگاهی شغلی	ادراک از شرایط کاری، توجه به مزیت‌های کار گروهی، ارتقا بینش نسبت به شغل و محیط کاری، اطلاع و پذیرش اهداف محیط کاری، برخورداری از دانش حرفه‌ای، حمایت شغلی ادراک‌شده، رزومه قوی و پُرکار، نگرش ذهنی مربوط به موفقیت شغلی، جمع‌آوری اطلاعات و طرح‌ریزی برای عمل و فعالیت، توجه به جنبه‌های مثبت شغل و پیدا کردن خود در محیط کار
تعالی‌جویی شغلی	سازگاری شغلی، تعالی از طریق کار، غرق شدن در کار، تأثیرگذاری در کار، درگیری زیاد در کار، توانایی تنوع‌بخشی سازنده در محیط شغل، قابلیت اعتمادسازی در بین همکاران، دارا بودن سطح بالایی از انرژی در کار، دارا بودن حسن خلق کاری، به فکر پیشرفت همکاران و محیط کار بودن.



مقوله فرعی	شناسه مفهومی
	<p>خویشتر داری مثبت از مهارت‌های شغلی، مشارکت مؤثر برای حل مسائل شغلی، به پایان رساندن موفقیت‌آمیز یک تکلیف، عدم انفعال در برابر شرایط آسیب‌زا، ممانعت از ایجاد تحلیل‌رفتگی روانی در شغل، تجربه راه‌ها و روش‌های جدیدی در انجام کار، نگرش نسبت به شکست به‌عنوان تجربه خوبی برای یادگیری، استقبال از مخاطره‌های شغلی، خودتوسعه‌ای، خودمدیریتی، خودارزیابی مثبت شغلی، خودراهبری در یادگیری مهارت‌های شغلی، گشودگی در پذیرفتن تجربیات و الگوبرداری‌های شغلی</p>
<p>معناداری و ارزشمندی شغل</p>	<p>معنادار بودن شغل و کار، داشتن باور مثبت به سازمان، ایمان به کار، داشتن اهداف معنوی شغلی، معنادار دانستن وظایف سازمان، هدفمندی معنوی در انتخاب شغل، داشتن حس معنوی و نیت درست و خدایی در کار، احساس بامعنا بودن کار، اهمیت قائل‌شدن برای ارزش‌های مثبت در محیط شغلی، فرهنگ مشارکت در کار جمعی در سازمان، امیدواری در محل کار، تقویت خلق مثبت و کاهش احساسات منفی در بین کارکنان، داشتن اهداف متعالی در زندگی شغلی، امیدواری به‌عنوان بخشی از رشد سازمانی، محیط‌های با معنویت کاری بالا، پیروی از وجدان در بین کارکنان، تعهد عاطفی و ارزشی به کار، تعلق خاطر کاری، داشتن تعهد سازمانی، شیفتگی کاری، کار، علاقه‌محوری در زندگی فرد، دارای احساس هویت شغلی، احساس افتخار و سربلندی شغلی، داشتن نگرش مثبت نسبت به آینده شغلی، دوست داشتن شغل و احساس خوب به آن، احساس ارزشمندی و توانمندی در انجام کارها، تمایل و انگیزه زیاد نسبت به انجام وظایف محول‌شده و امکان ایفای نقش مناسب کارکنان</p>
<p>سرسختی شغلی</p>	<p>عدم تمایل به خروج از سازمان، درگیری سرسختانه در شغل، داشتن روحیه پاسخ به نیازهای اقتضایی سازمان، علاقه‌مند به موفقیت‌های سازمانی، علاقه‌مند و حساس به سرنوشت سازمان، احساس تعلق به محیط کار، علاقه‌مندی به انجام همه کار به‌جای جزئی از کار، نترسیدن از تهدید، چالش و سختی در کار، سرعت‌بالای انجام کار، کیفیت کار مناسب و چشمگیر، سخت‌کوشی در راستای منافع شرکت، دیدن تأثیر مستقیم تلاش فرد در سایر ابعاد سازمان، نگرانی از پایین آمدن بازدهی کار، تعهد کاری و عدم سکوت در مقابل خیانت سازمانی، پویا بودن شخص در سیستم کاری، پیدا کردن خود در محیط کار، استفاده عقلانی از زمان و امکانات و بهره‌وری بیشتر، حس وفاداری به اهداف متعالی سازمان، انجام امور محول‌شده به نحو احسن، نظم و تعهد در شرکت، تمایل به غلبه بر موانع شغلی، تحمل فشار روانی برای جهت‌دهی به تصمیمات مدیران، پیگیری مجدانه انجام امور و تصمیمات شغلی، پشتکار برای رسیدن به هدف سازمان، تلاش‌گر و وفادار به هدف‌های شغلی، داشتن روحیه کار گروهی با همکاران، دغدغه نسبت به حل مشکلات سازمان، رصد اجرای کامل یک کار تا آخر، پایداری در شرایط تحدیدکننده شغلی، مداومت در کار، افزایش تاب‌آوری و کاهش استرس‌های شغلی</p>

بُعد احساسی انحراف مثبت شغلی

در دهه‌های اخیر به تأثیر و نقش احساسات در منابع انسانی و رفتار سازمانی، توجه ویژه‌ای شده است. وجود یک محیط مثبت کاری و تزریق

نگرش مثبت و احساس مثبت در بین کارکنان می‌تواند زمینه بروز انحراف مثبت شغلی را در محیط‌های کاری فراهم آورد. از سوی دیگر، یکی از مشهودترین ویژگی افراد دارای انحراف مثبت در محیط‌های شغلی، داشتن احساس مثبت شغلی است که می‌تواند بر روحیه سازمانی کارکنان مؤثر باشد. احساس مثبت و شادی در محیط کار، ارتباط مستقیمی با میزان بهره‌وری سازمانی دارد.

– اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی، نشان‌دهنده پیوند احساسی بین شاغل و شغلش است، به طوری که فرد نگرش و احساس مثبتی به کار خود دارد و از آن لذت می‌برد. افراد دارای انحراف مثبت شغلی، به‌طور معمول بیشتر در فعالیت‌های شغلی خود درگیر می‌شوند و اشتیاق شغلی بالایی دارند که با انرژی، فداکاری و شیفتگی حرفه‌ای تعریف می‌شود. این اشتیاق به سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی در شغل منجر شده و آنها را به رفتارهای داوطلبانه و مطلوب شغلی تشویق می‌کند. کارکنان با انحراف مثبت شغلی، هماهنگ با فرهنگ کاری مثبت، نقشی بسزا در الگوسازی رفتار سازمانی مثبت و پیشرفت سازمان ایفا می‌کنند. این افراد تعهد بیشتری به کار خود دارند و درصدد ایجاد جوی صمیمی و دوستانه در محیط‌های کاری هستند که شامل ویژگی‌های مثبتی نظیر شادی، انگیزه، وفاداری و صداقت است. محیط کار مثبت، حس خوبی به کارکنان می‌دهد و آنها را به فعالیت با حداکثر توان ترغیب می‌کند. افراد دارای انحراف مثبت نیز بر احساسات و عواطف مثبت در محیط کار تأثیر دارند، زیرا داشتن انرژی و هیجانات خوشایند به بهبود روند کار کمک شایانی می‌کند.

«این افراد دوست دارند که کارهایشان را کامل و دقیق انجام بدهند و معمولاً هم به خاطر علاقه‌مندی به کارشان حس مفید بودن و نشاط دارن» (شناسه ۹).

«من خودم برای اختراعی که کردم، تجربه کاری لذت‌بخشی بود. حتی میشه گفت رقابت مثبت و مفید



برای اینکه همه این افراد انحراف مثبت، تمایل دارن سودمندی خودشون را در کار داشته باشن» (شناسه ۵).

- خوش‌بینی شغلی

افرادی که نسبت به مسیر شغلی خود خوش‌بین هستند، آینده شغلی خود را روشن می‌بینند و ناکامی در شغل را امری موقتی می‌دانند و کمتر در شرایط سخت و منفی، درمانده یا تسلیم می‌شوند. آنها چشم‌انداز مثبتی به شغل خود دارند و برای مواجهه با مشکلات، برنامه عملیاتی و احساسی را در نظر دارند. خوش‌بینی شغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های مثبت‌انگاری در محیط کار، به‌معنای باور به این است که رویدادهای خوبی در آینده رخ خواهد داد. داشتن این احساس مثبت می‌تواند به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی فعال و مثبت در برخورد با حوادث منفی زندگی باشد (دیزبان، سی.دی، تانگو، آر.ا. هاینس، ام^۱، ۱۹۹۴).

«همین که همکارام ناامید میشن، من با تأکید بر مثبت‌ها و خوبی‌های محیط کاری و رفتارهام سعی می‌کنم جو را تغییر بدم و امید و خوش‌بینی نسبت به کار و وضعیت آتی محیط کاریمون را ایجاد کنم» (شناسه ۵).

جدول ۳. شناسه‌های مفهومی و مقولات احساس مثبت شغلی

مقوله فرعی	شناسه مفهومی
اشتیاق شغلی	علاقه فرد به شغلش، سرزندگی شغلی، دارای احساس شوق در کار، دارای احساس شادابی شغلی، دارای نشاط کاری، رضایت از کار، رغبت در شغل، تجربه کاری لذت‌بخش، لذت بردن از تجربه کاری جدید، احساس شور و شغف در محیط کار، دارای انرژی حرفه‌ای، احساس مثبت شغلی به دلیل کار در محیط مرتبط با رشته تحصیلی، حس مفید بودن و نشاط حاصل از آن در محیط کار، احساس لذت بردن از محیط کار و انجام کار، پرهیز از روزمرگی شغلی، لذت بردن از کار و احساس سرزندگی برای پذیرش اضافه‌نقش، دارای خشنودی شغلی، دل‌بستگی و درگیری با کار، توجه به منابع بیرونی لذت ناشی از خدمت، داشتن حس رقابت شغلی مثبت و سودآور، دل به کار دادن و تلاش برای جذب نتیجه و انجام کاری متمایز از سایر همکاران، خلق محیط کاری مثبت، شور و شوق برای تکمیل وظایف شغلی، تمایل به ماندن در محیط شغلی و علاقه‌مند به محیط کاری

1. Dziuban, C. D., Tango, R. A., & Hynes, M

مقاله فرعی	شناسه مفهومی
خوش‌بینی شغلی	دارای روحیه مشورت شغلی، احساس ارزشمند بودن به‌عنوان عضوی از سازمان، احساس مثبت از اشتغال در محیط کاری، متمایل به ارتباط بلندمدت با سازمان، داشتن باور مثبت به مدیران بالادستی، دارای پشتکار و علاقه‌مند به محیط کاری، ارتقای روحیه مثبت امید به آینده در بین همکاران، نگرش مثبت به کار و فعالیت در کشور، بهبود کیفیت زندگی شغلی، احساس کارآمدی و انتظارات مثبت و خوش‌بینی

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه کار و شغل، بخش فراگیر و اثرگذار در بهباشی و بهزیستی کارکنان به‌شمار می‌رود و سازمان‌ها نیز به دلیل فشارها برای عدم تمرکز، انعطاف‌پذیری و جهت‌گیری قوی‌تر، انتظار دارند که کارکنان خلاقانه‌تر عمل کرده و بهره‌وری سازمان را افزایش دهند؛ اما برآورده کردن این انتظارات گاهی با انحراف از هنجارها و رویه‌ها و قواعد سازمان و البته با روش‌های درست و به نفع گروه مرجع و منافع سازمان ممکن می‌شود که از این نوع رفتارها، به انحراف مثبت تعبیر می‌شود (رنگریز و همکاران، ۱۴۰۰).

امروزه انحراف مثبت به‌عنوان رفتارهایی که به موفقیت سازمانی کمک می‌کنند، اهمیت فزاینده‌ای یافته و انتظار می‌رود تحقیقات بیشتری در مورد انحراف مثبت و سازنده در محیط‌های کاری و در حوزه‌های شغلی مختلف نظیر مشاغل اداری و کارگری صورت گیرد (کوهن و ارلیش، ۲۰۱۹).

همان‌طور که ذکر شد، این مطالعه با اتخاذ رویکرد کیفی و با هدف برداشت و فهم کنشگران (کارگران نوآور و نمونه جشنواره امتنان ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۲) درباره مفهوم انحراف مثبت شغلی، دلالت‌های معنایی و ابعاد و مؤلفه‌های آن بود. مشارکت‌کنندگان در مطالعه، در تعریف این مفهوم به ۴ شاخص اصلی شامل: انحراف مثبت شغلی به‌مثابه تغییر و اصلاح سازمانی، به‌مثابه نوآوری و خلاقیت سازمانی، به‌مثابه یاریگری و مشارکت سازمانی و به‌مثابه توسعه اخلاق سازمانی اشاره کردند. همچنین مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های انحراف مثبت شغلی از منظر مشارکت‌کنندگان شامل: رفتار مثبت شغلی، نگرش مثبت شغلی و



احساس مثبت شغلی شناسایی شد. انحراف مثبت شغلی دارای ابعاد رفتاری است که با مقولاتی همچون: عملکرد شغلی مثبت، خودکارآمدی شغلی، رفتارهای فرانقش و مددکارانه شغلی، ایده‌سازی و نوآوری‌های شغلی، شناسایی شد. در بُعد نگرشی انحراف مثبت شغلی نیز مقولات: خودآگاهی شغلی، تعالی‌جویی شغلی، معناداری و ارزشمندی شغل و سرسختی شغلی و در بُعد احساسی انحراف مثبت شغلی نیز مقولات اشتیاق شغلی و خوش‌بینی شغلی مورد شناسایی قرار گرفت.

در مجموع می‌توان گفت: رفتارهای انحرافی مثبت به رفتارهایی گفته می‌شود که در تعارض با معیارها و هنجارهای منفی سازمان باشد، داوطلبانه بوده و انگیزه درستی در پی آن وجود داشته باشد. از جمله این رفتارهای انحرافی می‌توان به رفتارهای نوآورانه شغلی اشاره کرد. نوآوری یعنی اجرای موفقیت‌آمیز ایده‌های خلاقانه در یک سازمان که موجب افزایش تولید و عملکرد سازمان می‌شود. ایده‌های نوآورانه، ایده‌هایی هستند که به ذهن اکثریت خطور نمی‌کند؛ بنابراین کارکنانی که ایده نوآورانه دارند، در گروه انحراف مثبت قرار می‌گیرند. کارگران منتخب و نمونه که دارای یک نوآوری و اختراع در محیط کاری خود بوده‌اند، نوآوری آنها در دو جهت بوده است:

۱. نوآوری در راستای افزایش میزان و تقویت کیفیت تولیدات و خدمات و در نتیجه کاهش واردات و افزایش صادرات؛

۲. نوآوری در راستای کاهش هزینه‌ها و ضایعات و اتلاف منابع و توسعه روش‌های نو.

استفاده از رویکرد انحراف مثبت در ساختاری همچون کارخانجات یا کارگاه‌های صنعتی و همین‌طور بخش‌های یک سازمان می‌تواند اهداف ذیل را پیگیری نماید:

۱. انحراف مثبت درصدد واکاوی، شناسایی و حل مشکلات پیچیده‌ای است که از گذشته وجود داشته و در برابر مداخلات مقاومت دارند. تحقق چنین هدفی، به واسطه افراد یا نهادهایی که ویژگی‌ها، رفتارها و عادات

غیرمعمولی در مقایسه با دیگر اجزا و عناصر جامعه دارند، محقق خواهد شد.

۲. به دلیل ضعف آشنایی با مفهوم و ادبیات انحراف مثبت در بین عناصر سازمان و عدم اطلاع از نحوه مواجهه با مشکلات و حل آنها، رویکرد انحراف مثبت، امکانات لازم را در قالب ایجاد ساختاری برای آشکار ساختن افراد با ویژگی انحراف مثبت را به واسطه داده‌های خیلی دقیق، فراهم می‌سازد.

۳. با استفاده از همین رویه تحلیلی، دانش بومی و محلی از طریق طراحی و تدوین شیوه مداخلات در جامعه هدف فراهم می‌شود تا بدین‌وسیله رفتار مرتبط با افراد با مختصات انحراف مثبت، شیوع پیدا کرده و به‌طور وسیعی درباره روند استخدام، به‌کارگیری افراد در بخش‌های مختلف، نگرش به محیط کار، چگونگی تطابق علایق با نوع محل کار و پست سازمانی و غیره به‌کار گرفته شود.

افراد دارای انحراف مثبت شغلی، در بُعد رفتاری دارای عملکرد مثبت شغلی، خودکارآمدی شغلی، رفتارهای فرانش و مددکارانه شغلی و ایده‌سازی و نوآوری در زمینه شغلی خود می‌باشند. این افراد به جهت عمل‌گرا بودن و شخصیت کنش‌گرای خود به عملکرد شغلی و بهبود آن توجه دارند. در واقع ویژگی شخصیتی آنها بر عملکرد مثبت شغلی آنها تأثیرگذار است. همان‌گونه که قادری و همکاران (۱۳۹۵) به آن اشاره کرده‌اند.

خودکارآمدی شغلی که به مفهوم قضاوت فرد درباره توانایی‌های خود در زمینه شغلی‌اش است، در افرادی که انحراف مثبت شغلی هستند، به‌گونه‌ای است که این افراد به جهت خودکارآمدی شغلی زیاد، شکست‌های خود را به تلاش‌های کم نسبت می‌دهند و نه به توانایی پایین. به بیان دیگر نگرش مثبت در بین شاغلان دارای انحراف مثبت به مفهوم باور به توانایی خود در شغلشان است که موجب عملکرد مثبت شغلی می‌شود. خلاقیت شغلی کارکنان نیز

به همین خودکارآمدی شغلی بازمی‌گردد. این موضوع با نتایج مطالعه اله‌یار (۱۳۹۹) مطابقت دارد.

ویژگی دیگر افراد دارای انحراف مثبت شغلی، رفتارهای فرانقش آنهاست. رفتارهایی که با وجود عدم اجبار برای آنها، اما آنها آن رفتارها را برای منافع بی‌شمار برای سازمان انجام می‌دهند (ارونسون، ویلسون و اکرت، ۱۳۸۶). ویژگی بعدی این افراد، عملکرد نوآورانه، خلاق و ایده‌سازی در حوزه شغلی است. افراد دارای انحراف مثبت شغلی، ظرفیت زیادی برای نوآوری، خلاقیت و ایده‌پروری دارند (خاکزادیان و دیگران، ۱۳۹۹).

افراد دارای انحراف مثبت شغلی، نسبت به وظایف و اهداف شغلی خود آگاهی دارند و به دنبال تعالی‌جویی و پیشرفت در شغلشان هستند. آنها در حوزه شغلی خود با سخت‌کوشی و تاب‌آوری فعالیت می‌کنند و اشتیاق زیادی نسبت به وظایف خود دارند. این افراد با روحیه کمک و همدلی، تعهد و مسئولیت‌پذیری، به سایر کارکنان کمک می‌کنند. تمایل به مشارکت در فعالیت‌های انحراف مثبت می‌تواند به دیگران هم منتقل شود و هویت اخلاقی بالایی دارند. این افراد، نقش مهمی در توسعه فرهنگ سازمانی مثبت دارند و می‌توانند با نوآوری و خلاقیت، مشکلات را برطرف کنند. انحراف مثبت شغلی می‌تواند به حذف یا جلوگیری از رشد رفتارهای انحرافی منفی در محیط کاری منجر شود. سازمان‌ها برای مقابله با خطر و آشفتگی، به نوآوری نیاز دارند و مدیریت منابع انسانی با رفتار انحراف مثبت شغلی ضروری است. نوآوری در محیط کار برای رشد و بقای سازمان حیاتی است و افراد دارای شخصیت فعال و روحیه انحراف مثبت، انگیزه بیشتری برای نوآوری دارند. بر اساس نظر مصاحبه‌شوندگان، آنها همیشه در محیط‌های کاری طوری عمل کرده‌اند که مشارکت خوبی داشته و همکاران را نیز به این کار تشویق و ترغیب کرده‌اند که این رفتار آنها در محیط کار، موجب ایجاد تغییرات مثبت سازمانی، افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان و بهبود جو سازمانی محیط‌های کاری شده است. این یافته با نتیجه مطالعه شهبایی‌نسب و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد.



میزان خلاقیت پژوهشگران در انگیزه آنها برای به کارگیری نوآوری در محیط کاری مؤثر است و با توجه به اکتسابی بودن خلاقیت، پیشنهاد می‌شود که برای شکوفایی نوآوری و ترغیب افراد به نوآوری در محیط کاری، سازمان‌ها به افزایش خلاقیت در کارکنان خود به‌ویژه در بخش‌های تحقیقاتی بپردازند. داشتن رفتار انحراف مثبت شغلی نیازمند مطالعات بیشتری است. پیشنهاد می‌شود اثرگذاری خلاقیت بر نوآوری، اثرگذاری محیط و عوامل برانگیزاننده میزان مشارکت افراد در طرح‌های نوآورانه شغلی، مورد تحقیق و پژوهش قرار گیرد.



منابع

- ارونسون، الیوت، ویلسون، تیموتی دی، و اکرت، روبین ام (۱۳۸۶). روانشناسی اجتماعی. ترجمه افسانه شیخ الاسلام زاده. تهران: ما و شما.
- بیرانوند، علی، زارعی سازناز، و گلشنی، مریم (۱۳۹۹). تأثیر جو سازمانی و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان. تعامل انسان و اطلاعات، ۷ (۴)، ۱۵-۲۹.
- خاکزادبان، مهدی، فتاحی، مجید، و صالحی، محمد (۱۳۹۹). ارائه مدل بازاریابی کارآفرینانه جهت بهبود عملکرد نوآورانه از منظر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها: پارادایم کیفی. آموزش در علوم انتظامی، ۷ (۲۵)، ۲۴۹-۲۲۳.
- خلیلی پور، حاتم، و خنیفر، حسین (۱۳۹۶). بررسی ساختاری تأثیر عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش و رفتار کاری نوآورانه. مطالعات رفتار سازمانی، ۶ (۴)، (پیاپی ۲۴).
- ذکایی، سعید (۱۳۸۱). نظریه و روش در تحقیقات کیفی. فصلنامه علوم اجتماعی، ۹ (۱۷)، ۶۹-۴۱.
- رنگریز، حسن، حسن‌پور، اکبر، جعفری‌نیا، سعید، و شیرینی، صالح (۱۴۰۰). طراحی الگوی رفتارهای انحرافی مثبت کارکنان در صنعت بیمه ایران. نشریه علمی پژوهشنامه بیمه، ۱۰ (۲)، ۱۰۱-۱۳۲.
- ریحانی شوکت آباد، فرزانه، حسین قلی زاده، رضوان، و خوراکیان، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان (نمونه پژوهش: یک شرکت تولیدی). مدیریت راهبردی دانش سازمانی، ۴ (۱۵)، ۱۱۰-۶۷.
- شهبایی نسب، علی، بهرامی، محمد، پیرزاد، علی و حجت دوست، سجاد (۱۴۰۰). تأثیر مهارت‌های کوانتومی مدیریت در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش: مطالعه موردی. چشم انداز حسابداری و مدیریت، ۴ (۳۸)، ۹۹-۸۸.

صیرفی، محمد حسین، و طاهری کیا، فریز(۱۴۰۱). ارائه مدل کارآفرینی سازمانی با رویکرد انحراف مثبت در صنایع دیجیتال نوپا. نشریه مدیریت بهره‌وری، ۱۶ (۴)، ۳۰۳-۲۷۵.

طاهری نیا، مسعود، شریعت نژاد، علی، موسوی، سیده نسیم و خدابخشی، اکبر (۱۴۰۰). تشویق کارکنان به انحراف خلاق از راه تقویت شهامت‌ورزی توسط رهبران اقتدارگرا. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۱ (۲)، ۱۵۶-۱۳۹.

فریاد، لعیا، خوراکیان، علیرضا، ناظمی، و شمس الدین(۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۸ (۲۵)، ۲۴-۱۷.

قادری، شیلان، رستمی، چنگیز، اردلان، ناسو، و پاشایی، طاهره (۱۳۹۵). پیش‌بینی عملکرد شغلی و تاب‌آوری بر اساس ویژگی‌های شخصیتی. فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی، ۲ (۱)، ۵۸-۴۸.

مهرداد، علی و مینائیان، شیوا (۱۳۹۹). نقش میانجی گرانه انگیزش پیشرفت در رابطه وظیفه‌شناسی با عملکرد نقش و عملکرد فرانش. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲ (۴۳)، ۹۰-۷۳.

مولوی، زینب و نوری، لیلا (۱۴۰۱). رفتارهای انحرافی مثبت و عوامل مؤثر در بروز آن در میان کارکنان سازمان‌های دولتی، مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان قم. فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۰ (۳)، ۸۶-۷۵.

اله یار، منصور(۱۳۹۹). نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و کارآفرینی کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۲ (۱).

وکیلی، یوسف، جعفری نیا، سعید و رفیعی، نسیم (۱۳۹۷). تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه: تبیین نقش میانجی سرمایه روان‌شناسی. مطالعات رفتار سازمانی، ۷ (۴)، (پیاپی ۲۸)، ۵۲-۳۱.



- Appelbaum, S.H., Deguire, K.J. and Lay, M. (2005), "The relationship of ethical climate to deviant
- Braun.V. & Clarke,V(2006). Using thematic analysis in psychology, *Qualitative Research in Psychology* 3,77-101.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for Interview Research: The Interview Protocol Refinement Framework. *The Qualitative Report*, 21 (5), 811-831. Retrieved from:<http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss5/2>
- Clinard, M. B., & Meier, R. F. (2001). *Sociology of deviant behavior* (11 ed.). Fort Worth: Harcourt.
- Cohen, A. & Ehrlich, S. (2019). Exchange variables, organizational culture and their relationship with constructive deviance. *Management Research Review*, 42(12): 1423-1446.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (1998). Problematizing deviance in contemporary organizations: A critical perspective. In R. F. Griffin, A. O'Leary-Kelly, & J. M. Collins (Eds.) *Dysfunctional Behavior in Organizations: Violent and Deviant Behavior*. 23(a), (pp. 241-269). Stamford, CT: JAI Press.
- Dziuban, C. D., Tango, R. A.,L Hynes.M(1994).An Assessment of the Effect of Vocational Exploration on Career Decision Making.*Journal of Employment counseling*,31(3), 127-136
- Lewis, J. (2009). Positive deviance: A case study in finding and harnessing the wisdom of organizational communities. *Business Information Review*, 26(4), 282-287.
- Obermeit, Tina; Fink, Susann.The Effects of the Positive Deviance Approach on Cultural Diversity Management.Submission to IACCM 2012, at Naples, Italy
- Spreitzer, G. M., & Sonenshein, S. (2003). Positive deviance and extraordinary organizing. In K. Cameron, J. Dutton, & R. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 207-224). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Vigoda, E, (2000),"Internal Politics in Public Administration Systems: An Empirical Examination of its Relationship with Job Congruence, Organizational Citizenship Behavior, and In-Role Performance.",29(2),185.
- Williamson, B., 2016. Internal factors that enable positive deviance to occur in leaders: A phenomenological description (Doctoral dissertation, Regent University).