تأملی بر گزارش‌های تحلیل روایت در سازمان

سامه بخشنده
دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

چپر احمدی
استاد دانشگاه ایران و تحقیقات مدیریت، دانشکده کسب و کار و اقتصاد، دانشگاه خلیج فارس، بوشهر، ایران.

اسماعیل شهبازی
دانشمند مدیریت توسعه، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۸/۰۹/۲۵
پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۲۵

چکیده: تحلیل روایت روشی کمی است که از آن برای معناسازی و تفسیر مطالب استفاده می‌شود. هرچند برخی از تحقیقات بر اهمیت استفاده از آن روش تأکید داشته‌اند، اما هنوز کیفی از آن‌ها به طور دقیق و دقیقی به جوزه‌های کاربردی این روش در سازمان‌های شناخته نمی‌شود. این پژوهش نشان دهنده است که این روش غیر ظرفیتی در تکمیل و تحلیل دقیق و دقیقی به جویی‌های کاربردی یکی از ابزارهای اصلی مدیریت است. تحقیقات غیر ظرفیتی به آن‌ها به‌طور دقیق و دقیقی به جویی‌های کاربردی یکی از ابزارهای اصلی مدیریت است. 

واژگان کلیدی: تحلیل روایت، جویی‌های کاربردی در سازمان، تحلیل محتوای کیفی عرفی

ahmadi@pgu.ac.ir
مقدمه
تحلیل روایت یکی از روش‌های تولید و انتقال دانش در پارادایم تفسیری معنایسازی را در گفتگو، فقرات افراد و تعاملات بین آنها هدف قرار می‌دهد (دانایی فرد و شکاری، 1389). از این رو، در سال‌های آخر توجه محققان به کارکردها و مویایی استراتژی تحلیل روایت در سازمان‌ها بیش از پیش جلب شده است. برای مثال، محققان در حوزه مدیریت به نقش روایت در فرهنگ (Parada & Viladés, 2010)، مدیریت استراتژیک (همچون Ibarra & Barbulescu, 2010 و شناخت (همچون Sonenshein, 2016) به طور مورد تجدید نظر قرار دهد. روایت‌ها در سازمان معنای‌سازی می‌شوند (2001). به طور کلی، روایت نوعی گوشی زبانی است که اطلاع‌هایی از به اماس پایین (Sommer, 2004) روایت‌ها ممتنی بر تجربه شخصی و محقق سازمانی هستند از این رو می‌تواند این را در سازمان یجاد کند. روایت‌ها می‌توانند قابلی در حال قوی‌سازی، خاصیت‌های دور مانده از نظر مداری را همراه با کارکنان آشکار کنند و یا مدیران می‌توانند با قرار دادن معنای هدف‌دار در روایت‌های سازمانی خود از آن‌ها بهره بگیرند و یا از برناهایی که نیازمند می‌کنند، مشارکت و همراهی کارکران را بیش از پیش جلب کنند. این رو کارکردهای روایت را هم می‌توان کوچکی پذیرفته که داستان‌ها از صدای تفسیری شوند و هم می‌توان آن را راهکاری توسط فرد یا یک گروه یا یک رؤسای دست‌بندی و در مقابل، روایت‌های دارای عنصر (Denning, 2006) به رغم هم‌بینی تحلیل روایت در معنای‌سازی و تفسیر می‌تواند در پارادایم تفسیری، تا رفع تحقیقات بسیار اندکی درباره کاربرد روایت در حوزه‌های سازمانی و مدیریت انجام شده است. عمده موارد انجام شده از نوع مراحل بوده و کمتر دیده شده است که از طریق یک مسئله علمی به تعمیم تمامی حوزه‌های

1. Cicciichini, E
2. Story
3. Narrative
کاربردی تحلیل روایت در سازمان پرداخته شود. استفاده از ویژگی‌های کفی تحلیل محتملی عرفی و جهت تایید دیگر این تحقیق با دیگر تحقیقات انجام گرفته در این حوزه است. با توجه به مطالب ذکر شده، سوال اصلی تحقیق عبارت است: تحلیل روایت در چه حوزه‌هایی از سازمان کاربرد دارد؟

استراتژی تحلیل روایت

ساده‌ترین تعریف روایت از فنون شعر ارسطو استخراج می‌شود: روایت نوعی از داستان است که آغاز و پایان دارد. برای ارائه توصیف روشن تر از روایت می‌توان گفته روابط به‌واسطه انجمن بازیگران، اعمال آنان و موقتی که در آن عمل می‌کند شکل می‌گیرد و بین ترتیب شخصیت خاصی را خلق می‌کند. روایت دارای طرح موضوعی است که چنین بخش فرعی را به هم پیوند می‌زنند و تسلسل زمانی را به نمایش می‌گذارند. این روز در برگیرندن چندین گام است که درنهایت به نقطه یافتن می‌رسد. شکل ارائه روایت‌ها می‌تواند شفافی، نوشته‌ای و یا در قالب فیلم و تفکیک باشد (Smith et al., 2006). اگر شما به چنگی بریده و تجربه‌های اینگونه از داستان‌های روایی، روایت خواندن می‌شود، هرچند که روابط متقابل از مفاهیم صرف کلامی است؛ چرا که روایت کننده ساختار تشکیل‌دهنده آن را از طریق فرآیند عادمیان انتخاب و ترتیبدهی به وجود آورده است. روایی از بین تجربیات و رخدادهای مانندی به وقوع پیوسته، داستانی را در بعد زمان و مکان خاص قرار می‌دهد که بر این عمل و رخداد صورت و هدف به نمایش کننده می‌شود. این روایی است که از بین رخدادهای عناصر و فاصله را برجسته کرده و این اشکال‌های موضوعی یا واقعیت اجتماعی را در متن، چاپ می‌دهد (Parada & Viladás, 2010). تحلیل روایی هم سربط ب به ابزارهای تحقیقی است. زمانی که روایگران داستان‌ها را می‌گویند، آن‌ها شکل‌ریزی روایی از تجربیات را به ما عرضه می‌دارند. این‌ها شخصیت‌ها در فضا و زمان قرار می‌دهند و ترتیب‌ها را به وجود می‌آورند که به آن‌ها اتفاق افتاده می‌باشند و تصویری از آن را در شونده ب به وجود آورند (Riessman, 2001). بنابراین، می‌توان این‌گونه اظهار کرد که روایت‌ها در تلاش یافته‌ها را به عنوان یافته‌های تحقیقی تبدیل می‌کنند و روابط و توصیف کنند: آنها بیان می‌دارند که چرا یک‌ها چیزهایی چیزهایی گونه‌ای که می‌پیروی

1. Choosing
2. Ordering
روایت به عنوان یک روش

هرچند بحث در مورد روایت به عنوان روشی برای شمار زیادی از تحقیقات مرتبط با معاناسازی تجربات (با موضوعات تجربی متقاوت) کاربردی است، اما تحلیل روایت‌ها به‌کلی روش مجراً از دیگر روشهای تحقیق کیفی بشردویی نمی‌شد. روایت‌ها ظاهرات مبنا بر ساخت معنا و مفاهیمی باشد که به‌وسالت روشهای کیفی دیگر همچنین تحلیل محتوا با نظریه داده‌نیا به‌طور محقق در به وجود آوردن یک نظریه کمک کرده و یا سبب آگاهی از موضوعی پنهان شوند که‌بیش از این ملهموس نیبوده است (Etherington, 2008). از این رو روشهای تحلیل روایت از روشهای سنتی و مداوم که به‌طور طبیعی در تماس‌های خصوصی با اعضای ظاهر شوند استفاده کرده‌اند: جدایی نشان دهنده در فردیانت گفتنوی و یا به‌وسالت یارای به‌وجود آمدن در خوانندگان، قابل فهم و تحلیل خواهند بود. بدبند رتبیق دنبال غلب بر گراشی‌ها در رابطه با استعدادی و جداسازی آن‌ها از ابزارهای سازنده مشاهده و زمینه‌های کیفیتی (اجتماعی تولیدگان به‌منظور ساخت‌نامه و مؤلفانه از ابزارهای سازنده است (Bamberg & Georgakopoulou, 2008). در حالی‌که اجرایی، تکنیک‌های مصاحبه عمیق کیفی به‌وجود آمده‌اند که به‌طور روشن روایت‌ها یا اشاره به مصاحبه‌ها خاصیت نیافته و دارای پایان باز با نتیجه‌های خودش و عبارت‌اند از روش مصاحبه روایت‌های ارتباط آزاد (2008, Hollway & Jefferson) روی‌کار می‌گردد. این کیفیتی از مصاحبه که تجربیات شخصی، موقعیت‌های دنیای و تاریخچه دنیای فرد مصاحبه شونده را مطرح می‌سازد. یا پرس‌جوی روایت‌گرایانه‌که در پاسخ به بررسی‌های مطرح شده در مورد تغییرات سازمانی و تجربیات متقایت سازمانی فرد می‌تواند استفاده شود (Daiute & Lightfoot, 2004). تمرکز بر روی روشهای متقایت در مصاحبه روایت سیب می‌شود که به رابطه بین شکل روایت و محورتی با موافقتی با استراتژی‌های متقایت استخراج توجه شود؛ از سوی دیگر، سیب می‌شود که به‌ویژه و موافقت‌هایی که ارزش‌های

1. The free association narrative interview method
2. The biographic-narrative interpretive method
3. Narrative oriented inquiry
روایت تحت آن موفقیت‌ها برای روایت سازی به کارگرفته می‌شوند، توجه دقیقی داشتنه باشیم.

مفهوم اقدامات روایت در اینجا یکی کردن اقدامات مشترک به تمامی انواع مصاحبه‌ها شامل گروه‌های طوفانی مجزی، و نیز قرار دادن این بسته بر روایتی در اقدامات داستان‌سازی است.

Bamberg (2012)، بروز و لیتراری قوی برای این مدل که دو نوع حالت باری متعارض وجود دارد که در مقابل یکدیگر قرار می‌گیرند: یکی «حالت منطقی - علمی» و دیگری که اغلب دست‌کم گرفته شده و نادیده گرفته می‌شود به عنوان «حالت روایت» برای ترتیب‌بخشی به تجربیات و معنی‌سازی است (Hollway & Jefferson, 2008). بنابراین روایت‌ها یک تعداد تجربیات و با توصیف رویدادها نیست، بلکه فراکنده برای ساخت معنا و انتقال مفاهیم است که می‌خواهیم به نوعی به معادل انتقال دهیم (Akinsanya, 2014). این از حال است که مفاهیم که گویش در روایت خود انتقال می‌دهد با آنچه خواننده آن را می‌گیرد و به نوعی تفسیر می‌کند، می‌تواند متقاوت و گاه متشاد باشد؛ چرا که احتمالاً، تأکید بر نکاتی خاص و همگی می‌تواند خواننده را از عوامل سازنده آن تأثیرگذاری برای رخدادهای پنهان است. اگر شما رخدادهایی را تجربه کردید و از شما بخواهند که آن روایت را بازشماری کنید، اگر کتما و انتقادات در حال وقوع سازمانی را به شیوه تفسیری بازگو کند و یا برای انتقال اطلاعات آن را در قالب داستانی قابل هفتم و ساده قرار دهد و از تجربیات و تمرکزها عمیق بهره بگیرید، روشنی که شما به کار می‌گیرید روایت نام دارد.

پیشنهادی‌ها

کاربرد‌های روش تحلیل روایت

هرچند جمع آوری روایت‌ها حاصل از تجربیات افراد و بازگویی کردن آن‌ها به صورت متنی، صوتی یا در قالب ویدئو با رابط دسترسی پذیری افراد به آن‌ها راغب آن‌ها مطرح است؛ اما هدف تجزیه و تحلیل روایت فراتر از این امر انتقال، در تجزیه و تحلیل روایت تلاش می‌شود که به طور نظامی از ابزارهای روایت یا مباحثی و ساختاری این رابطه‌ها و واقعیت‌ها در حال وقوع سازمانی استفاده شود (Bolin et al, 2013). در اینجا تجزیه و تحلیل روایت به نمایندگان و هم بهتر تجزیه خاص معنی‌افزای می‌شوند. در سیاست‌های موجود، تحلیل‌گرها روایت در چنین آن‌ها هستند که روابط بین ابزارهای روایت و تجربیات را که با وجود چنین ابزارهایی
شکل گرفته‌ی را مشخص سازند و از این رو این موضوع که چگونه نتایج تفسیری شکل گرفته‌اند را شفاف کرده و مستند سازند (Labov & Waletzky، 1997)، با بررسی یپشینه‌ی تحقیق کاربرد اورنونی از دیدگاه تحلیل روابط در تحقیقات مختلف دیده شده که در این قسمت به برخی از موارد قابل تأمل اشاره شده است.

برای پیش‌ قیمت و شناسایی این موضوع که چگونه کودکان باید می‌گرند و برای انجام شخصیت‌ها در یک داستان از ایرادهای روایت استفاده می‌کند. یک کودک ناقصه عبارات برای شکل‌دهی پخش‌های فرعی معنا‌دار کاریه و قرار می‌گیرند و سبب می‌شود تا سیستم کد‌گذاری طراحی شود که به ما اجازه می‌دهد مقایسه‌ی بین زبانی ۱ و بین سنی ۴ داشته باشیم و بینش‌های روشنی از شایستگی‌های روایت به وجود آریم، برای مثال، تحقیقات سپریاری به مقایسه ایرادهای روایت یا دیگرگونه زبان‌ها و دوم و استراتژی‌های استفاده شده در میان افراد بی‌بینه افرادی که سند دان و آنیسم دارند) مختلف پرداختی که سبب شد نگاه‌های مشخصی برای تحول یا آموزش و در زمان این افراد در قالب برنامه‌های آموزشی به وجود آید (نیل، ۲۰۰۴، برگیستوو، ۶، لیجیوئرگ، ۳، ۲۰۱۳) با اشاره به اینکه تغییرات سازمانی همواره با مشاهده‌ی را در دوش افراد سازمانی قرار می‌دهند و مستلزم به کارگیری بالا پیش‌سازی است، به این نتکه می‌درادن که برای تغییر کافی است به دنبال تغییر دهنده و طور تفکر باشیم، از این رو نیازمند تکنیک‌های قوی که انگیزه و تعهد را در افراد تقویت کند. این در حالت است که تکنیک‌های متفاوت مثل مهندسی نبوی، کار و مدیریت مدیریت کمیت جامع ۶، اغلب برای برآورگی‌ن افراد به طور مؤثر و دستیابی به اهداف با شکست شکست مانند می‌شوند؛ روابط‌ها، داستان‌ها و افسانه‌ها در سازمان به خوبی می‌توانند چوی یوب و خلاقانه بافردند که تغییر را هدایت کند (بولین، ۲۰۱۵). بررسی در مقادیر دیگر شورای روایت‌ها را از ایز یا خلق نواوری و فرهنگ سازمانی یوبی در زمان تغییر معنی کرد. بدین ترتیب با بیان مفهوم‌های موردی در سازمان‌ها معنی و چگونگی کارگیری روابط برای عبور موفقیت‌آمیز از تغییر، مدیری برای طرح ساختاری روابط گونه به هنگام تغییر را پیشنهاد داد. او

1. Cross-linguistic
2. Cross-age
3. Narrative intervention programs
4. Bolin, M
5. Bergquist, M
6. Ljungberg, J
7. Business Process Reengineering (BPR)
8. Total Quality Management (TQM)
روایت را استوار‌سازی برشمرد که شیوه جدیدی را پیش روزی به رای تفکر و خلق راه حل‌ها قرار می‌دهد. جانسون در مطالعه‌ای به هدف بررسی چگونگی تأثیر شیوه‌های گفتاری و استدلالی در تغییر سازمانی، روش تحلیل روایت را برای بررسی در یک پیمان‌دار دانشگاه دولتی به عنوان مورد مطالعه خود برگزید. او روایت را یک روش استدلالی ارزش‌گذاری برای خلق منا معرفی کرد که می‌پایست به عنوان یک روشکرد مکمل ضروری باشد تا تغییر سازمانی بلکه در تحلیل گفتمان نیز تدریس شود (Jansson, 2014). جیگر و اسچریوگک (2014) در مطالعه موردی خود، روایت را رویه برای تکمیل دانش سربیکه کردند. از این رو تکمیل دانش روایت محور را روشی مناسب برای محیط‌های وظیفه‌ای پیچیده دانستند که با فراهم‌آوری بهترین‌گرایی و هدایت‌گری در تأکید بر زمینه‌های قابل اهمیت و بازتاب آن‌ها. می‌تواند سه‌گانه‌پذیران قسمت‌بندی‌ی را انتقال داشت باشد (Geiger & Schreyögg, 2012). ریسنر (2012) با بررسی رابطه بین بین‌پایگیری، تغییر سازمانی، فرهنگ سازمانی و روایت‌ها در یک شرکت تامین کننده خودرو در شمال شرق انگلستان که پایگیری عملی دارد و روزانه شرکت کهپارچه شده بود و استفاده از نظریه داده‌نیاز برای تحلیل مصاحبه‌های عمیق به این ترتیب رساند که پایگیری، تغییر سازمانی و فرهنگ عمیق در این آزمایش‌اند. آن‌ها محققان شرکت مзолотینه خود را کارکنان آن شرکت و فرهنگ پایگیری منحصر‌بفردی معرفی کرده‌که حمله‌رای های سازمانی بود. فیلپوت (2012) با بررسی ۴۰ مقاله منتشرشده که رابطه بین روایت و توسیع مدل‌های را بیان کرده بود، نکات کرد این بررسی‌گری جامعه ارائه دهده‌چرا که در برخی از این مقالات این رابطه بدون پشتونه‌های روشینی نظری روشینی بوده و در برخی دیگر ساختار روشینی بیاین ارتقاء وجود نداشت. او رویکرد اجتماعی- فرهنگی وریست را در مورد روایت به کار گرفت تا شیوه‌های ایجاد روایت‌های تجربی کلاسی را بروی مدل‌های مدرسی مشخص سازد. فیلپوت روایت‌ها را اشاره برای پایگیری بهتر دانشجویان می‌دانست (2014). بانچر (۲۰۰۶ نیز در مقاله خود، روایت را نوعی از استراتژی پایگیری معرفی می‌کند. او با پایه اینکه افراد با توجه به تجربیات موفق/ ناموفق تحصیل گشته‌های خود، نیازمند سیرکه‌های پایگیری مختلفی هستند، رویکرد روایت را رویکرد مАЗ به پایگیری بزرگسالان در مرکز بارزپوری دانست. او برای تأیید رفتیه خود هزمان‌ان از پیشنهاد، مصاحبه عمیق با کارکنان مادرکه بارزپوری و مشاهده

1. Geiger, D
2. Schreyögg, G
3. Reissner, S. C
4. Philpott, C
5. Butcher, S. E
روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در چارچوب روبیکرد کیفی و با استفاده از تحلیل محتوا انجام شده است. از نظریه (Glaser, 2013) که پژوهشگر در نظر داشته است تجارب و دیدگاه‌های افراد را کاوی کند (2013) و با تأمین آنچه خبرگان مستقل بازگو می‌کنند، معنا با ماهیت تجربه افراد در گروه عیمیت در دوبنده، روبیکرد کیفی را برگردانده است. روبیکرد کیفی لایش است برای ارائه تغییر و تفسیر معنی‌ساز مورد نظر انسان در موقت‌های طبیعی (المان و نوشادی، 1981). از طریق دیگر تحلیل محتوا کیفی به محققان اجازه می‌دهد اصلت و حیاتیت داده‌ها را به گونه‌ی دیگر، ویلی با روش علیک تفسیر کند. عوامل تأثیر بوسیله یک فرآیند که با کنترل ناشیه تا کنترل می‌شود تحلیل محتوا کیفی به فراپیوی از کلمات با محتوا علیک مطالب مورد الگوهای به پایگاه را اشاره می‌کند. تحلیل محتوا کیفی در زمینه ایجاد طبقه‌بندی که کارگری آن یا برای داده‌ها و چگونگی تحلیل نتایج متداول. در روبیکرد سیب و شانون سه نوع تحلیل محتوا کیفی مطرح می‌شود: تحلیل محتوا عرفی، تحلیل محتوا چهار و تحلیل محتوا تحلیلی. پژوهش حاضر از نوع تحلیل محتوا کیفی عرفی است؛ چرا که در این نوع از تحلیل محتوا کیفی، که کنترل بطور مستقیم با غیر مستقیم از داده‌ها استخراج می‌شود. این نوع طرح زمانی استخراج می‌شود که نظریه‌های موجود یا ادبیات تحقیق درباره بی‌پدیده مورد مطالعه محور باشد. در این حالت پژوهشگان از به کار گرفتن شرکت‌نامه‌ها و در عوض ترسبی می‌دهند که مقترح‌ها از داده‌های لاق پیدا و این داده‌ها منطبق با طرح تحلیلی می‌باشد (Butcher, 2006). در تحقیق حاضر، جامعه آماری شامل دو دسته از افراد هستند. یک گروه از مشارکت کنندگان
یافته‌های پژوهش

گام اول: متن مصاحبه‌ها به طوری که جزئیات پژوهشگر به صورت سیستمی کدگذاری باید برای تحلیل طبقه‌های اولیه تجزیه و تحلیل قرار گیرند. بدین منظور ابتدا متن مصاحبه‌ها به واحدهای معنایی تقسیم شده که در مرحله بعد خلاصه شده و به کدهای مفهومی تبدیل شده.

1. Graneheim, U. H.
2. Lundman, B.
جدول 1: نمونهای از چگونگی استخراج کدها از مفاهیم

<table>
<thead>
<tr>
<th>فراوانی کد</th>
<th>کدهای مفهومی</th>
<th>واحدهاي معنی</th>
<th>نمونهای از بیانات مصاحبه‌سنجی‌گان</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۷</td>
<td>انگیزه تغییر</td>
<td>روایت تجربیات به صورت یادداشت و برنامه‌ریزی‌شده جهت اجاداگریه لازم برای تغییر</td>
<td>&quot;... قاعدتاً وقتی نموداری از یکتا شروع کیمی که تا شروع روحی مسالمت‌ساز نشته، شروع می‌کنیم ایک کارگزار در موضوعی‌های مختلف صحبت کردن از موضوع‌های و مزایای که تغییرات قابل برآوران به همراه داشته صحت می‌کنیم.&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۱</td>
<td>تک تغییر</td>
<td>روایت تجربیات سازمانی مشابه جهت درک ضرورت نیاز به تغییر</td>
<td>&quot;... من معمولاً خودم وقتی ضروریت را احساس می‌کنم که آنها مسئولیتی برخوردار نشان، زبان‌ده می‌گردد موضوع صرف ناهار با سنجکده که می‌شود شروع می‌کنیم درباره موضوع‌های مشابهی که جاهای دیگه اختلاف افتداد و یاپاده‌ها که برایون داشتن تعیین می‌کنم و در آخر صمیمی باین وضعیت لایم برگردانی را می‌گویم.&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>۱۰</td>
<td>همراهی با تغییر</td>
<td>بیان تجربیات کشته به تغییر</td>
<td>&quot;... زمانی که من خواهیم تغییری در بخش‌هایی از سازمان ایجاد کینم واقع می‌کنیم به افرادش می‌گویم که فیلی جهور تونسیم این مرحله را پشت سر بزاریم، اونا هم خیالشونن راحت می‌شونه که پس مشین.&quot;</td>
</tr>
<tr>
<td>۸</td>
<td>کاهش مقاومت در برای تغییر</td>
<td>روایت تجربیات سازمانی توسیع افراد به تجربه سازمانی جهت کاهش مقاومت در برای تغییر</td>
<td>&quot;... به نظر من لازم که وقتی من خواهیم به کار نازه شروع کینم برای اینکه افرادشون نیاز خیلی ایجاد گنلا به دو فاکتور، از افراد با توجه به اینی که خیلی مدتی تو سازمان کار می‌کن استفاده کینم اونا را قابل کینم بهتری اونا بخواهیم که با توجه به اینی ساله‌ها که تو این سازمان بودون به افراد دیگه بگن که لازم نیست نگران باشی تا اون وقت اونا هم آروم بشن.&quot;</td>
</tr>
</tbody>
</table>

منبع: پاسخ‌های پژوهشی
## جدول ۲: طبقات استخراج‌شده از کدهای مفهومی

<table>
<thead>
<tr>
<th>طبقات</th>
<th>کدهای مفهومی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>انگیزه تغییر/ درک تغییر/ همراهی با تغییر/ کاهش مقویت در برخی تغییر</td>
</tr>
<tr>
<td>تسریع و تسهیل پدگیری</td>
<td>انقلاب ساده مفاهیم پژوه/ پدگیری اصول عصبی/ استمرار پدگیری</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>سیستم انقلاب اطلاعات/ به اشتراک‌گذاری تجربات</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>یافتن تجارب و داشتن/ توزیع داشتن و اطلاعات/ تقویت</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>به ازسر و داشتن/ وضع ازسر/ قلم دادن ارزش‌های سازمانی/ قابل دادن کردن</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ارزش‌های سازمانی/ به اشتراک‌گذاری ارزش‌های فرهنگ سازمانی/ منابع بخشی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>به ارزش‌های سازمانی/ فرهنگی/ باور ارزش‌های سازمانی/ ظهور فرهنگی و ارزش‌های سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ارتباطات سازنده/ تسهیل ارتباطات/ بهره‌وری ارتباطات/ کوشش برای برقراری ارتباط</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>جلب توجه افراد به موضوع خاص/ تقویت اثبات افراد از موضوع/ ایجاد حس همراهی با درگیر کردن حس و عواطف افراد</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>شکل دادن به عواطف و ادراک افراد</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>همگزینی پیشنهاد/ تحرک‌بخشی و انگیزه‌بخشی/ افراد/ اگزیم‌بخشی/ اعمال بخشی/ هل دادن به جلو</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>ایجاد حس افتخار و غور در کارکنان/ روحیه دادن به افراد/ رویه‌بخشی به کارکنان/ رویه‌بخشی و افتخار آرینی/ هونگ‌بخشی به افراد</td>
</tr>
</tbody>
</table>

کام دوم: کدهای مختلف بر اساس تفاوت‌ها و شباه‌هاشان باهم مقایسه می‌شوند و طبقات را شکل می‌دهند.
<table>
<thead>
<tr>
<th>طبقات</th>
<th>کدهای مفهومی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>واداشت افراد به انیشنه/ وادار کردن افراد به اصلاح رفتار خود/ واداشت کارکنان به تامل و باراندیشی در رفتارها/ تغییر رفتار خود</td>
<td>تأملی بر کارکنان/ جامعه بین‌ارزی کارکنان</td>
</tr>
<tr>
<td>تسهیل جامعه‌پذیری کارکنان/ رضایت از بایگانی/ بایگانی طالب</td>
<td>تسهیل آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>طبقات استخراج شده از کدهای مفهومی</td>
<td>از بین بردن محیط کاری خشک/ انشا بخشیدن به رویه‌های خشک سازمان/ جهت دانش به تاجیک کنش‌های افراد/ معا دانه به کنش‌های سازمان/ معا دانه به استراتژی توسعه منابع انسانی و اموریت ان افزایش تعلق سازمانی/ شکل دادن به هویت سازمانی افراد/ تماپله به امامه همکاری با سازمان/ احساس خوشای نیست به سازمان</td>
</tr>
<tr>
<td>از بین بردن محیط کاری خشک/ انشا بخشیدن به رویه‌های خشک سازمان/ جهت دانش به تاجیک کنش‌های افراد/ معا دانه به کنش‌های سازمان/ معا دانه به استراتژی توسعه منابع انسانی و اموریت ان</td>
<td>اعتمادسازی در کارکنان/ تغییر عقاید به شیوه مورد نظر کشف مشکلات نادیده و شده نشده/ بی بردن به بین مشکلات/ شناسایی اختیارهای پیش بینی شده حمایت کندنه توسعه/ هم‌ارکرد مرکز ممبر/ برتری‌های چهارچوب</td>
</tr>
<tr>
<td>تأملی بر کارکنان/ جامعه بین‌ارزی کارکنان</td>
<td>تاملی بر کارکنان/ جامعه بین‌ارزی کارکنان</td>
</tr>
</tbody>
</table>

"گام سوم: در این مرحله، طبقه‌های اولیه برای رسیدن به درون‌ابسته‌های اصلی بازتغییر شدند. این رو درون‌ابسته‌های اصلی همان جوزه‌های کارگری تحول روایت است."
جدول ۳: استخراج درون‌ماهی‌های اصلی از طیف‌نامه‌ها

| طیف‌نامه‌ها (جوه‌های کارکرده) | درک و تفسیر
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدیریت طبیعی</td>
<td>تسهیل و تفسیر پایگاه‌ها / تسهیم و انتقال داشت و اطلاعات</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت دانش</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت فرهنگ سازمانی</td>
<td>معاون بخشی به ارائه و هنجره‌های سازمانی</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت ارتباطات سازمانی</td>
<td>ارتباطات و گفتگو</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت رفتار سازمانی</td>
<td>شکل دادن به عواطف و ادراک افراد / تقویت نفوذ و انگیزه / ایجاد حس افتخار و مسرتبخش در کارکنان / وادار کردن کارکنان به تفکر و تجدیدنظر در رفتارهای و نگرش‌های خود/ ارگانیزاسیون در هویت سازمانی افراد / تغییر دیدگاه رفتاری در هر افراد / ایجاد سازمانی / وجود الگوی فضای حمایتی</td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت توسعه منابع انسانی</td>
<td>جامعه بشری کارکنان / تفسیر آموزش / معاون بخشی به کارکنان سازمان/ اشکال دادن به عقیدت و نظرات افراد / کنف و افکات سازمانی، شناسایی جندهای پنهان سازمانی / به وجود آمدن فضای حمایتی</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مکان: پایتخت‌های پژوهش

به منظور حاصل اطمینان از اعتبار یافته‌های تحقیق و صحبت فرا آینده تحلیل داده‌ها، مصاحبه‌ها با وجود رسیدن به اشیاع نظری در مصاحبه‌های دهم تا دوازده نفر ادامه یافت. از سوی دیگر از تحلیل هزیم‌های داده‌ها استفاده از تلفین زمین و توصیف دقیق، عمقی و بالغ‌تری ناظر استفاده شد (تیرپیزی، ۱۳۹۱) و از سوی برخی از کدگذاری‌های اولیه به روتین مصاحبه-شونده‌گان رسید تا از تحلیل داده‌ها به منظور ایجاد طبقه‌ها و درون‌ماهی‌ها اطمینان حاصل شود. به منظور بررسی سازی روابط و نظریه‌های بیچرده، نرم‌افزار MAXQDA این امکان را به وجود می‌آورد که با تماشای گرافیکی از عناصر مختلف مورد تحلیل، ارتباطات بین آنها به‌ساده‌گی به نماش‌درآید. در سه زیر نقشه گرافیکی روابط میان طبقات و جوهرهای کارکرده تحلیل روایت (گام سوم) نشان داده شده است.
بهر و نتیجه‌گیری
هدف تحقیق حاضر مشخص کردن جوشه‌هاي کارکردي تحليل روايت در سازمان بود. از اين رو پس از انجام مصاحبه عميق با خبرگان و پس از انجام تحليل محتواي كيفي، تعداد 423 كد مفهومي شناسایی شد که پس از پاليش به 65 كد مفهومي تقليل یافت: نسبتاً با بروسي كدهای مفهومی، تشابه و تفاوت‌های آن 16 طبقه و درنهایت 6 طبقه وأي همان جوشه‌هاي کارکردي تحليل روايت مشخص شد. نتایج نشان داد که تحليل روايت به مديران سازمان كمک مي‌كند تا فرآیندهای مرتبط به مديريت داشت، مديريت تغيير، مديريت فرهنگ سازمانى، مديريت ارتباطات سازمانى، مديريت رفتار کارگران و مديريت توسعه انسانى را در سازمان تسيه كند. برای بكارگيري روايت در هر يک از اين جوشهها لازم است سه شرط اساسى را در نظر داشت:

1. قابل ساختاري روايت- روايت مي‌پياست شرحي به همپیوسته از نژديه رخداده‌هاي باشد که داري ارتباطات منطقى است و انگيزه و راهنما در آن بروعشني بيان شده است:
الگوی پنهان و آشکار روایت- نظم ساختاری روایت می‌باسته به‌گونه‌ای باشد که صورت آشکار روایت، مضمون پنهان آن را خشک‌دار نسازد.

۲. تقلال روایت- روایت که هم‌العمل واسطه ای است که رخ داده را می‌تواند با زاویه‌های مختلف به نمایش گذارد. از این حیث لازم است که خود روایت هرگز استاد و افراد غیر از روایت یک اول شخص باشد یا یک سوم شخص؟ کدام یک به‌پیشبرد هدف و کنترل عوامل داخله‌گر بهتر کمک می‌کند؟

در تحلیل روایت، معنی‌سازی با استفاده از تجربیات شخصی و سازمانی، ایجاد تطبیقات و تغییراتی به صورت نظامیت و با بهره‌گیری از ترتیب موضوعی خاص در راستای هدف انجام می‌گیرد. لازم است بر این نکته تأکید شود که معنی‌سازی در تحلیل روایت تناها از دل روایتهای شفاهی نباید، بلکه می‌تواند از روایتهای موضوعی و شایعه‌ای نیز نشأ گیرد. لازم است که روایت‌گران با توجه به هدف روایت‌گری در جوی‌های مختلف، هر چه کارگذاری مناسب دهند، گروه هدف را یافته و با توجه به تیپ‌های هر گروه و یکسانی در سازمان و نیز انحراف به نقلی بپردازند. لازم است شیوه‌های گوش نقلان با توجه به موضعیت، متفاوت در نظر گرفته شود. این رو، می‌توان گفت که این استراتژی به هنر نقلان نزی وابسته است.

در تحقیق یاری‌زاده، رضاییان، فروتن‌کرده، و نهوجی (1396) از روایت‌گری برجستنی نقاط کور کنشگران یک مسئله استفاده صده‌ها است. محقق روش اربار‌زدایی را بررسی کرد. آن‌ها این تحقیق هموگون تحقیق حاضر روایت‌گری را شاگردانی می‌داند که یک چنیه در استاندارد تاریخی، زمانی و مشکی بررسی می‌کند. اما تأثیر اصلی این تحقیق حاضر در این است که این روایت‌گر از چنین کنشگران مدیوم یک کاوش می‌دانند. تا مسئله را پیشنهاد و راهحل ارائه دهند در حالی که در تحقیق حاضر با فرض شناخت مشترک، از روایت‌گری به عنوان یک راه حل برای توانسته کارکنان، کاهش مقاومت آن‌ها در برای تغییر، برقراری ارتباطات سازنده، ایجاد هر گنجایش‌ها از اهداف و نظری این موارد معرفی شده است. در ادامه چگونگی کاربرد تحلیل روایت در هر یک از جوی‌های مشخص شده این تحقیق، به اختصار یکان است:

- برای انتقال بعد از در سازمان معمولاً مشکل وجود ندارد، اما هنگامی که می‌خواهیم دانش متکی افراد را به‌دستگیر انتقال دهیم با دشواری‌های بسیار و روانی است. چراکه دانش متکی در اعمال و افراد آزاد نمود پیدا کنند و آشکارسازی آن در قالب‌هایی از پیش تدوین‌شده و ساختارهای سازمانی، به‌مراتب ایشان مشکل را توجیه‌کنند.
تأملی
بر کارکردهای تحلیل روایت در سازمان
فصلنامه هزیره دولت ایران,
تالیف: هایدر عامری
سال دوم، شماره 4.

ٔیسبشد.
حبَ آٌىٝ اش زٚایت ثٝ غٛزت ی
سبدٜ را در قابل ان وافق قرار می‌دهد، بلکه تایید و پیامدهای ذکرشده را برای خود
می‌انگارد. از این رو حس همدلی و هماهنگی در انتخاب می‌شود.

راوانی می‌تواند از ابزارهای روایت براي منا بخشی بیان روابط علمی با ارباطی خود بهره
برنده یا تلاش کنند که تفسیری از خود ارائه کند. راوانی همچنین می‌توانند روابط
تجربیات خودشناسان (تجربیات اولیه) با درباره تجربیات دیگری صحبت کنند.
(تجربیات شخص ثالث)، در این میان نوع تجربیات و یا هستند که این واحدهای
معنی‌دار در روایت‌گری اهمیت دارد (2004). راوانی‌ها بر روابط صیانتی و ترکیب و نیز ارتباطات متغیر با افراد، تشه‌های مدیریت و سازمان‌های مدیریت با روایت‌گری تجربیات شخصی و سازمانی خود می‌توانند
انگیزه، حس همدلی و اعتماد را در سازمان بیشتر ارائه دهند که هرکدام از عوامل
درکننده خود کامی اساسی برای دستیابی به اهداف سازمانی و کیفیتی اضطراب به
وجود آمدن تلاش هم‌بناهی است. آنچه روایت‌گری به افراد می‌بخشید اساسی هویت
مشترک سازمانی است. هویتی که احساس سرافرازی و رضایت سازمانی را به خود به همراه
می‌آورد. از طرفی دیگر، مدیریت سازمانی می‌تواند با تجزیه‌تحیل روایت‌های در حال وقوع
سازمانی از شکافه‌های موجود و مسئل در حال وقوع آگاهی یافته و آن را سیری رفع کند.

آموزش برای دیگران و گاه طولانی و کسی کننده توانایی به خويش پرورش دهنده
باشد. حال آنکه ایجاد فضای روایت‌گونه در چارچوب منسجم و هدفدار می‌تواند هم فراشد
آموزش برای مدیران را تسهیل و هم کارکنان را برای یادگیری بیشتر ترغیب کند. بدين
ترتبیه موی‌تواند روشی باشد برای ساختی منسجم و هدفدار از منعا به گونه‌ای که
مختل در را با خود همراه سازد.
فاریج جامعه‌پژوه بسی این‌هم‌نوا شدنی‌ها هنگلار در گروه‌های گروهی، گروهی را پذیرفته‌اند. راه‌های همکاری را شناخته و به این ترتیب دانی‌ها رفته‌های ورود‌بندی می‌شود. تکنیک‌های مختلفی برای جامعه‌پژوهی سازمانی ذکر می‌شود. در این میان روایگری را می‌توان از نوع جامعه‌پژوهی جمعی، غیررسمی، مستمر، متغیر و ییوسته دانست. از این رو می‌توان تکنیک روایت را تکنیک کاربردی برای جامعه‌پژوهی کارکنان، اقلیت ارزش‌ها و هنگلار در سازمانی در کارکنان گروهی دانست. در پایان می‌توان بر اساس یافته‌های پژوهش موارد زیر را مد نظر قرار داد:

تحلیل روایت برخلاف سایر روش‌های تحقیق کیفی، دارای قوانین کلی در مورد ابزار با شیوه انجام پژوهش نیست. در نتیجه از موارد این روش به صورت تاخیردرد و بدون چارجوب پایان می‌رسد. این موارد استفاده قرار می‌گیرد. از این رو پیشنهاد می‌شود که محققان آنی به دنبال چارجوب ساختاری با شیوه اجرایی پژوهش در هر یک از این جویه‌ها باشند.

مآخذ

ایمان، محمدتقی، نوشادی، محمودرضا (۱۳۹۰). تحلیل محتوا کیفی پژوهش، سال ۲، شماره ۲، ۱۵-۴۲.

بایرام‌زاده، سونا، رضاییان، علی، فرتوکاراند، حمیدرضا، رجبی نهایی، میثم (۱۳۹۴). علی اکرمی چارجوبی برای روایت پژوهی در مطالعات مدیریت برای مواجش به سپاس از نشر. پیام‌های پژوهشی به‌هم‌بندی، سال ۱۱، شماره ۲ (پاییز ۱۳۹۳)، تیرگی، مصبوره (۱۳۹۱). تحلیل محتوا کیفی از منظر رویکردهای قیاسی و استراتژی، فصلنامه علوم/اجتماعی، سال ۲۱، شماره ۴، سپاس از منظر قیاسی و استراتژی (۱۳۸۵-۱۳۸۴)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأمیل بر تظهر بررسی داده‌های نشانه‌گذاری، سال ۱، شماره ۳، سپاس از منظر قیاسی و استراتژی (۱۳۸۵-۱۳۸۴)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأمیل بر تظهر بررسی داده‌های نشانه‌گذاری، سال ۱، شماره ۳، سپاس از منظر قیاسی و استراتژی (۱۳۸۵-۱۳۸۴)، استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأمیل بر تظهر بررسی داده‌های نشانه‌گذاری، سال ۱، شماره ۳، سپاس از منظر قیاسی و استراتژی (۱۳۸۵-۱۳۸۴).

Akinsanya, A. (2014). Narrative analysis: The personal experience narrative approach. In Technology Management Department Conference, University of Bridgeport, Bridgeport, CT, USA.


