

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی

مهدی خداپرست^{۱*}، محمدرضا باقرزاده^۲

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان می‌باشد. روش پژوهش با توجه به هدف آن، کاربردی می‌باشد. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات از دو روش مطالعه اسنادی و دلفی فازی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰ نفر از خبرگان، صاحب نظران و خبرگان دانشگاهی (اساتید دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشند که به روش هدفمند از آن‌ها نمونه‌گیری شده و با استفاده از روش دلفی فازی نظرات آن‌ها استخراج گردیده و مورد پالایش قرار گرفته است. با توجه به تحلیلی که از روش دلفی فازی جهت تعیین ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی به اجرا درآمده، و در مجموع برای عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص شناسایی، و تأیید شده است. بعد فردی شامل دو مؤلفه، بعد گروهی شامل دو مؤلفه، بعد سازمانی شامل سه مؤلفه، بعد محیطی شامل دو مؤلفه، بعد انسانی و آموزشی شامل دو مؤلفه شناسایی گردیده است. نشاط در سازمان‌های دولتی نقش مهمی را در ارتقاء بهره‌وری و بالا بردن انگیزش کارکنان دارد. لذا به منظور ساختن فضایی پر نشاط در سازمان‌های دولتی باید اقدامات همه جانبه‌ای صورت گیرد تا اهداف سازمانی بهتر و سریع‌تر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در سازمان‌ها پیامدهای مثبت متعددی به همراه دارد.</p>	<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>شاپا الکترونیکی: ۴۵۶۵-۲۷۸۳</p> <p>شاپا چاپی: ۹۷۷۵-۲۰۰۸</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۵</p> <p>واژه‌های کلیدی: عدم نشاط سازمانی، دلفی فازی، سازمان‌های دولتی، محیط کاری</p>

لطفاً به این مقاله استناد کنید: مهدی، باقرزاده، محمدرضا. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی. *مطالعات رفتاری در مدیریت*. ۱۲(۲۸): ۴۸-۶۵. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.3.3>

	Creative Commons: CC BY-SA 4.0		http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4
نویسنده مسؤول: مهدی خداپرست ایمیل: mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir		ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال	

۱. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. dr.mr.bagherzadeh@gmail.com

مقدمه

شادی سازمانی مفهومی نو ظهور در عرصه‌ی مدیریت است. این مفهوم بر این واقعیت بنیادین تکیه دارد که محیط کاری شاد، باعث تشویق کارکنان شده و تأثیری مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری آن‌ها دارد. شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی است و بدون آن‌ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. در حقیقت زمانی افراد می‌توانند از استعداد و توانایی‌هایی خود به‌خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس شادی بکنند و از سلامت ذهنی و فیزیکی لازم برخوردار باشند (تیبیان و حیدری، ۱۳۹۹: ۱). نشاط به تجربه مکرر حالت و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد (دینر و اسکالون^۱، ۲۰۰۴). نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (داتون و ادمونت^۲، ۲۰۰۷). استعدادهای شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به‌طور متفاوت وجود دارد. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهد کرد (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰۷).

از آنجایی که نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب می‌شود، توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل‌اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. عوامل متعددی می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد که از جمله این عوامل بسیار مهم، می‌توان از عوامل روانی و مقوله شاد بودن در کار را نام برد. شادی در کار شاخصی از احساس مثبت و تعهدات کاری و آثار مربوط به آن است (سامانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲). بر اساس تحقیقات محققان نشاط در محل کار تحت این عنوان تعریف می‌شود: «به کارگیری آگاهانه از منابعی که دارا هستید به بهترین شکل ممکن برای غلبه بر چالش‌هایی که با آن رو به رو هستید، به‌طور فعال لذت بردن از فرازها و مدیریت کاستی‌ها، به شما کمک خواهد کرد، عملکرد خود را بهبود بخشید و به توانایی‌های بالقوه‌ی خود دست یابید و این نه تنها موجب نشاط شما می‌شود بلکه نشاط سایر افرادی را که تحت تأثیر آنچه که شما انجام می‌دهید، قرار می‌گیرند و از آن انرژی دریافت می‌کنند (ویسرت و شاری^۳، ۲۰۱۵). ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به‌ویژه نشاط مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثربخشی عواطف مثبت اثرگذار باشد. افراد با خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمان می‌پیوندند؛ هماهنگی و هم‌سویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد نشاط می‌نماید (زارع زیدی، ۱۳۹۰: ۳). این شادی و خوشنودی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و خدمات و وفاداری افراد به سازمان شده و از این رهیافت سازمان نیز از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود. در پرتو شادی است که انسان می‌تواند خویش را بسازد و خود را برای آینده‌ی کاری و افراد موفق در محیط زندگی و اجتماع آماده کند. شادی و نشاط ماده‌ی اولیه‌ی تغییر جامعه و تحول و تکامل درونی انسان‌هاست. در محیط بانشاط و خرسند، تولید بهتر، اشتغال بیشتر و اقتصاد سالم‌تر خواهد بود. در محیط شاد، ذهن پویا، زبان گویا و استعداد شکوفا می‌شود (نیک نام، ۱۳۹۰). امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود (فانی و آقازیارتی، ۱۳۹۲: ۷۱). براساس نظریه دیدگاه آرگایل^۴ (۱۹۹۸) شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است. که سه مؤلفه اصلی عاطفه مثبت، (عواطف

مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند (عصبانیت، اضطراب و افسردگی) است (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۰۲). تحقیقاتی که انجام شده، حکایت از آن دارد که کارکنان بانشاط در مقایسه با دیگران موفق‌تر می‌باشند. کارکنان با نشاط به همکاران و مشتریان خود کمک بیشتری نموده در مواجهه با تغییرات سازمانی انعطاف‌پذیرترند، آن‌ها همچنین از حمایت اجتماعی بالاتر مدیران و همکاران خود برخوردارند. چنین ویژگی‌های از آنجا که شغل را برای فرد خوشایندتر می‌نمایند موجبات موفقیت شغلی فرد را فراهم می‌شود (گیتا و تنموزی^۵، ۲۰۱۵). همچنین تحقیقاتی که در این زمینه در دانشگاه تام رایت نوادا و دانشگاه راسل آریزونا صورت گرفته است، حاکی از آن است که کارکنان بانشاط عملکرد شغلی بهتری را نشان می‌دهند و به عبارتی کارکنان بانشاط کارکنان بهتری خواهند بود. علاوه بر این، آن‌ها اظهار دارند کارکنان بانشاط نسبت به فرصت‌ها در محیط کاری حساسیت بیشتری دارند و برای همکاران خود بیشتر مفید واقع می‌شوند و خوش بینانه‌تر عمل می‌کنند و دارای اعتماد به نفس بیشتری هستند که همه‌ی این ویژگی‌ها برای سازمان مثبت و سازنده است (دنیر، اسکالون و لوکاس^۶، ۲۰۰۹). در گذشته بسیاری بر این باور بودند که محیط کار، محیطی جدی و در تضاد با شادی است و این تصور نادرستی است که فرد فکر کند، می‌تواند هم کار کند و هم شاد باشد. اما امروزه، بعد از سال‌ها تلاش، بسیاری از شرکت‌ها به منظور یافتن راهی در جهت بهبود سود و منافع کارکنان و افزایش کیفیت زندگی کاری آنان، به ایجاد نشاط در محل کار توجه کرده‌اند و افزایش نشاط در سازمان را به عنوان یکی از اولویت‌های اساسی شناسایی کرده‌اند (فانی و آقازیارتی، ۱۳۹۲). همچنین با توجه به پیشینه تحقیق که تیبانیان و حیدری (۱۳۹۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی اثربخشی شادی و نشاط کارکنان در سازمان‌های دولتی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که عواملی همچون: جلب رضایت کارکنان، توجه به رعایت عدالت در سازمان، تلاش برای تغییر فرهنگ سازمانی با رویکردی شادی‌افزایی و پویایی، افزایش سطح تعلق خاطر کاری کارکنان، به کارگیری ساختاری منعطف، افزایش سطح امنیت شغلی و سلامت جسمی و روحی کارکنان و تلاش برای ارتقاء شایستگی‌های کارکنان، مهمترین عوامل مؤثر بر بهبود سطح نشاط سازمانی هستند. واعظی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها پرداختند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی است. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق حاکی از این است که میان نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از فرضیه‌های فرعی تحقیق نشان‌دهنده آن بود که میان نشاط حرفه‌ای و رضایت شغلی و نشاط حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، میان نشاط حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان پرداختند. هدف پژوهش حاضر، نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان می‌باشد. نتایج تحلیل آماری با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن بیانگر رابطه‌ی معنادار بین بهره‌وری کارکنان و نشاط سازمانی می‌باشد. درویشی و کلاته سفیری (۱۳۹۶) در تحقیقی به اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان مازندران پرداختند. نتایج نشان داد که نشاط به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۴۲ بر بهره‌وری نیروی انسانی، اثرگذار است. در اثرگذاری نشاط سازمانی به ترتیب خودگشودگی با بار عاملی ۰/۷۹، مثبت‌اندیشی با بار عاملی ۰/۶۳، مشارکت، معنادار بودن، علاقه به کار با بار عاملی ۰/۵۷ و یادگیری با بار عاملی ۰/۵۳، بیشترین نقش را دارند. نشاط سازمانی در بهره‌وری کارکنان اثر مثبتی دارد و پیشنهاد می‌شود مدیران برای ایجاد نشاط سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خود، تلاش کنند تا از این طریق علاوه بر ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری کارکنان و سازمان شوند. حجازی و تقی پور فرشی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی

انسانی پرداختند. در این پژوهش با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، اطلاعات پردازش می‌شوند. نتایج این مطالعه نشان داد که شادی در محل کار و ابعاد آن (احساس مثبت و تعهد کاری) تأثیر معناداری بر بهره‌وری نیروی انسانی داشتند. به اعتقاد صاحب‌نظران مسائل رفتاری، شادابی در محیط کار موجب از بین رفتن اضطراب و نگرانی می‌شود و افراد با انگیزه بالا برای تأمین نیازهای جسمی، روانی، عاطفی و معنوی خود فعالیت می‌کنند، اما چیزی که در سال‌های اخیر بیشتر به چشم می‌آید فراموش شدن هنر شاد زیستن در محیط کار است. احساس نشاط در محیط کار یکی از ضروریات کار است و نقش رؤسا و همکاران در ایجاد فضای شاد برای محیط کار بسیار با اهمیت است (حجازی، تقی پور فرشی، ۱۳۹۴). از نظر کامپتون مهم‌ترین عامل در سلامت روانی نشاط می‌باشد. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه، در همه نهادها و سازمان‌های دولتی و غیردولتی اولویت و دغدغه خاطر مدیران و اعضای سازمان جذب، نگهداری و آموزش نیروی انسانی و توجه به این عامل مهم و تأثیرگذار در روند فعالیت‌های سازمانی است و از طرفی، بقا و دوام هر سازمان به نیروی انسانی آن بستگی دارد (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۸). سازمان می‌تواند بر افزایش یا کاهش شادی و سلامت فیزیکی، روانی و هیجانی نیروهای خود و همچنین، بر میزان غیبت و تغییر آن‌ها تأثیرگذار باشد (برتونز و گونزالز^۷، ۲۰۱۱). لذا عوامل مؤثری که بر شادی و نشاط سازمانی در ابعاد مختلف در سازمان می‌توانند نقش آفرینی کنند و باعث تحقق اهداف فردی، گروهی و سازمانی و در نهایت بهره‌وری در فعالیت‌های بخش دولتی گردد، می‌توان با بررسی و سنجش هدفمند با ارائه مدل توسعه‌یافته‌ای از عوامل مؤثر بر عدم نشاط سازمانی، در گستره جامعه آماری سازمان‌های دولتی در سراسر کشور مورد مطالعه قرار داد. با عنایت به ضرورت و اهمیت مفهوم شادی و نشاط سازمانی و تأثیر آن در کیفیت زندگی کاری و کیفیت فعالیت تخصصی افراد، گروه و سازمان‌ها، این مهم نیز در سازمان بزرگ دولتی، که با گستره کل استان‌ها از جایگاه خاص و ویژه‌ای در فراهم نمودن مستقیم احساس رفاه عمومی، معیشتی و روحیه مثبت شادی و نشاط سازمانی در کارکنان و به تبع احساس غیرمستقیم نشاط و شادی در جامعه هدف سازمان پیدا خواهد کرد. بنابراین، پژوهشگر با این هدف و با توجه به اینکه چگونه می‌توان با ارائه یک مدل از مفهوم نشاط سازمانی به تمامی ابعاد و عوامل مؤثر بر عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی استان گیلان و تعمیم آن به کل سازمان‌ها در ایران، پی ببرد.

روش پژوهش

از آنجا که این پژوهش به شناسایی تعیین ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی باتکنیک دلفی فازی در استان گیلان می‌پردازد. و در صدد توسعه مجموعه دانسته‌های موجود درباره اصول و روابط شاخص‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی است، بر حسب هدف یک پژوهش توسعه‌ای محسوب می‌شود. و از آنجا که در این پژوهش نیز به دنبال حل مسئله‌ای تحت عنوان عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی هستیم، روش پژوهش کاربردی می‌باشد. همچنین براساس طرح تحقیق و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، تحقیق حاضر یک تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) است و برای گردآوری اطلاعات سه روش، مطالعه اسنادی، دلفی و پیمایشی استفاده گردیده و نوعی تثلیث ۸ در روش وجود دارد. ابزار گردآوری در این تحقیق فرم مصاحبه نیمه ساختار می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۰ نفر از خبرگان صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی (استاد دانشگاهی حوزه مدیریت) می‌باشند که به روش هدفمند از آن‌ها نمونه‌گیری در دسترس و با استفاده از روش دلفی فازی دیدگاه‌های آن‌ها استخراج گردیده و مورد پالایش قرار گرفته است.

روش دلفی فازی در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط کافمن و گویتا ابداع شد (چنگک لین، ۲۰۰۲). کاربرد این روش به منظور تصمیم‌گیری و اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترها به صراحت مشخص نیستند، منجر به نتایج بسیار ارزنده می‌شود و ویژگی مهم این روش، ارائه چارچوبی انعطاف‌پذیر است که بسیاری از موانع مربوط به عدم دقت و صراحت را تحت پوشش قرار می‌دهد. بسیاری از مشکلات در تصمیم‌گیری‌ها مربوط به اطلاعات ناقص و نادقیق است. همچنین تصمیم‌های اتخاذ شده خبرگان براساس صلاحیت فردی آنان و به شدت ذهنی است. بنابراین بهتر است داده‌ها به جای اعداد قطعی با اعداد فازی نمایش داده شوند. مراحل اجرایی روش دلفی فازی در واقع ترکیبی از اجرای روش دلفی و انجام تحلیل‌ها بر روی اطلاعات با استفاده از تعاریف نظریه مجموعه‌های فازی است. مهمترین تفاوت‌های روش دلفی فازی با روش دلفی در این است که در تکنیک دلفی فازی معمولاً خبرگان نظریات خود را در قالب متغیرهای کلامی ارائه می‌دهند، سپس میانگین نظر خبرگان (اعداد ارائه شده) و میزان اختلاف نظر هر فرد خبره از میانگین محاسبه و آنگاه این اطلاعات برای اخذ نظریات جدید به خبرگان ارسال می‌شود. در مرحله بعد هر فرد خبره براساس اطلاعات حاصل از مرحله قبل، نظر جدیدی را ارائه می‌دهد یا نظر قبلی خود را اصلاح می‌کند. این فرایند تا زمانی ادامه می‌یابد که میانگین اعداد فازی به اندازه کافی با ثبات شود. علاوه بر این، چنانچه مطالعه زیر نظر گروه‌هایی از خبرگان نیز لازم باشد، می‌توان با محاسبه فاصله بین اعداد مثلی، نظریات خبرگان را براساس روابط فازی در گروه‌های مشابه مورد شناسایی قرار داد و اطلاعات آن‌ها را به خبرگان مورد نظر ارسال کرد (آذر و فرجی، ۱۳۸۶). الگوریتم اجرای روش دلفی فازی در شکل ۱ نمایش داده شده است.

پرسش‌های پژوهش

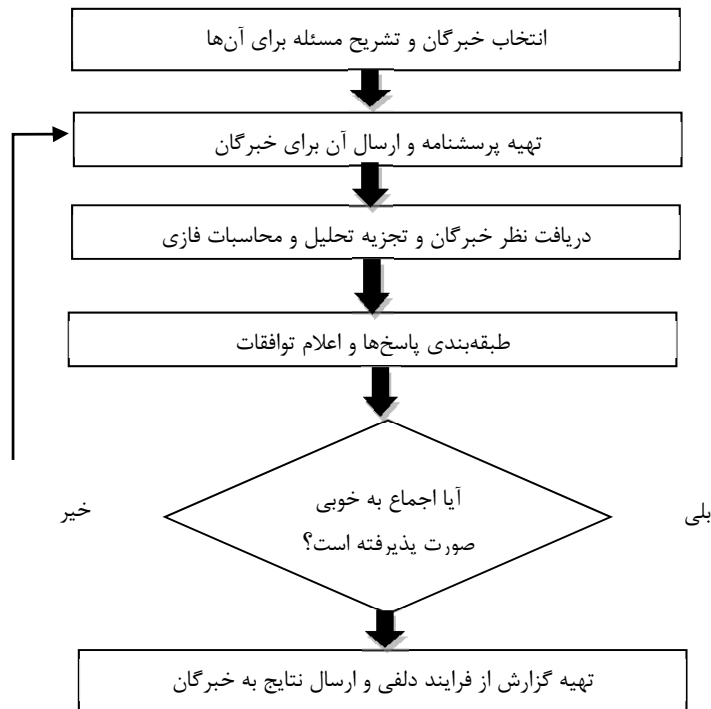
- ۱) ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی چه می‌باشد؟
- ۲) نتایج مقایسه ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی چه می‌باشد؟

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای استخراج شاخص‌ها و تدوین مدل مفهومی با استفاده از ادبیات تحقیق و تحلیل محتوا اول، ابعاد، مؤلفه و شاخص اولیه شناسایی گردید و سپس با فرم مصاحبه نیمه ساختار بر اساس نظر خبرگان تا اشباع نظرات با استفاده از تکنیک دلفی فازی با طی مراحل زیر تحلیل شده است: تعریف متغیرهای زبانی:

پرسشنامه پژوهش حاضر با هدف کسب نظر خبرگان راجع به میزان موافقت آن‌ها با مؤلفه‌ها و معیارهای مدل پیشنهادی طراحی شده است، لذا خبرگان از طریق متغیرهای کلامی نظیر کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافق میزان موافقت خود را ابراز نموده‌اند. از آنجایی که خصوصیات متفاوت افراد بر تعابیر ذهنی آن‌ها نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار است لذا با تعریف دامنه متغیرهای کیفی، خبرگان با ذهنیت یکسان به سؤال‌ها پاسخ داده‌اند. این متغیرها با توجه به جدول ۱ به اعداد فازی مثلی تعریف شده‌اند.

شکل ۱: الگوریتم اجرای روش دلفی فازی



جدول ۱: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیرهای کلامی	اعداد فازی مثلثی	اعداد فازی قطعی
کاملاً موافقم	(۰، ۱/۰، ۲۵)	۰/۹۳۷۵
موافقم	(۰/۰، ۷۵/۰، ۱۵/۱۵)	۰/۷۵
نظری ندارم	(۰/۰، ۵/۰، ۲۵/۲۵)	۰/۵
مخالفم	(۰/۰، ۲۵/۰، ۱۵/۱۵)	۰/۲۵
کاملاً مخالفم	(۰/۰، ۰، ۲۵)	۰/۰۶۲۵

در جدول ۱ اعداد فازی قطعی شده با استفاده از فرمول مینکوسکی به شکل زیر محاسبه شده است: عدد فازی مثلثی^{۱۱} (TFN) یکی از انواع اعداد فازی است که با سه عدد حقیقی به صورت $F=(l,m,u)$ نمایش داده می‌شود. این نوع از اعداد فازی به علت کارایی محاسباتی بسیار بالایی که دارند بسیار مرسوم هستند. بعلاوه محاسبات با این نوع از اعداد بسیار ساده و قابل فهم است.

$$\chi = m + \frac{\beta - \alpha}{4}$$

هر عدد فازی مثلثی از سه مقدار تشکیل شده است. کران بالا که با u نشان داده می‌شود بیشینه مقادیری است که عدد فازی F می‌تواند اختیار کند. کران پایین که با l نشان داده می‌شود کمینه مقادیری است که عدد فازی F می‌تواند اختیار کند. مقدار m محتمل ترین مقدار یک عدد فازی است. درجه عضویت فازی یا تابع عضویت یک عدد فازی مثلثی به صورت زیر است:

$$\mu_F(x) = \begin{cases} \frac{x-l}{m-l} & l < x < m \\ \frac{u-x}{u-m} & m < x < u \\ 0 & \text{در غیر اینصورت} \end{cases}$$

درجه عضویت عدد فازی مثلثی

در اولین مرحله دلفی، مدل مفهومی و پرسشنامه ارائه شده همراه با تشریح مؤلفه‌ها، معیارها و زیر معیارها به گروه خبرگان ارسال گردیده و نظرسنجی صورت می‌گیرد تا میزان موافقت و یا عدم موافقت آن‌ها با هر کدام از مؤلفه‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آن‌ها به شکل زیر جمع‌بندی شده است. با توجه به گزینه‌های پیشنهادی و متغیرهای زبانی تعریف شده در پرسشنامه، نتایج حاصل از بررسی مرحله اول ارائه گردید. نتایج جدول ۲ میانگین فازی هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌ها با توجه به روابط زیر محاسبه شده است: در این رابطه A_i بیانگر دیدگاه خبره i ام و A_{ave} میانگین دیدگاه‌های خبرگان است. نتایج این محاسبات در جدول ۲ آمده است.

$$A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_3^{(i)}), i = 1, 2, 3, \dots, n$$

$$A_{ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n a_3^{(i)} \right)$$

جدول ۲: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی نخست جهت ابعاد و مؤلفه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین فازی زدایی شده
فردی (۰/۸۱۸۲)	عدم شادکامی ذهنی فرد	۰/۸۰۴۰
	اعتقادات مذهبی	۰/۷۸۵۲
	عدم افزایش خلاقیت	۰/۷۹۵۰
	عوامل روانی - بهداشتی	۰/۸۴۷۴
	جنسیت افراد	۰/۸۶۰۹
	سن افراد	۰/۸۱۶۷
سازمانی (۰/۸۱۹۷)	مدیریت سازمانی	۰/۸۳۵۴
	بوروکراسی در سازمان‌ها	۰/۸۱۷۵
	فرهنگ سازمان	۰/۸۱۱۵
محیط کاری (۰/۷۸۲۷)	عدالت در سازمان	۰/۸۱۴۶
	عدم نشاط در کار	۰/۷۹۶۹
	عدم تعامل مثبت در سازمان	۰/۷۶۸۵

برای تشریح بهتر همان‌طور که ملاحظه می‌شود؛ بیشترین میزان موافقت خبرگان در مرحله نخست نظرسنجی در بعد فردی مربوط به جنسیت افراد با میانگین ۰/۸۶۰۹، در بعد سازمانی مربوط به مدیریت سازمانی با میانگین ۰/۸۳۵۴ و در بعد محیط کاری مربوط به عدم نشاط در کار با میانگین ۰/۷۹۶۹ است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد سازمانی با میانگین ۰/۸۱۹۷ و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد محیط کاری با میانگین ۰/۷۸۲۷ می‌باشد؛ که در مجموع بیشترین نظرات را به خود جلب نموده است. در دومین مرحله نظرسنجی خبرگان همانند مرحله اول به تمامی سؤالات پاسخ داده که شرح آن در ادامه آورده شده است. نتایج شمارش پاسخ‌های مرحله دوم نظرسنجی دلفی در جدول ۳ میانگین فازی هر کدام از مؤلفه‌ها با توجه به روابط مرحله اول که ذکر شده است محاسبه گردیده است. برای تشریح بهتر همان‌طور که ملاحظه می‌شود. بیشترین میزان موافقت خبرگان در دومین مرحله نظرسنجی در بعد فردی مربوط به جنسیت افراد با میانگین ۰/۸۸۵۹، در بعد سازمانی مربوط به مدیریت سازمانی با میانگین ۰/۸۴۹ و در بعد محیط کاری مربوط به عدم نشاط در کار با میانگین ۰/۸۳۰۲ است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد فردی با میانگین ۰/۸۴۲۶ و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد محیط کاری با میانگین ۰/۷۸۲۸ می‌باشد؛ که در مجموع بیشترین نظرات را به خود جلب نموده است.

جدول ۳: میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از نظرسنجی مرحله دوم جهت ابعاد و مؤلفه‌ها

ابعاد	مؤلفه‌ها	میانگین فازی زدایی شده
فردی (۰/۸۴۲۶)	عدم شادکامی ذهنی فرد	۰/۷۸۴۴
	اعتقادات مذهبی	۰/۸۳۵۹
	عدم افزایش خلاقیت	۰/۸۵۳۸
	عوامل روانی - بهداشتی	۰/۸۳۲۵
	جنسیت افراد	۰/۸۸۵۹
	سن افراد	۰/۸۶۲۵
سازمانی (۰/۸۱۹۷)	مدیریت سازمانی	۰/۸۶۰۴
	بوروکراسی در سازمان‌ها	۰/۷۸۷۵
	فرهنگ سازمان	۰/۷۷۲۹
	عدالت در سازمان	۰/۸۴۹۰
محیط کاری (۰/۷۸۲۷)	عدم نشاط در کار	۰/۸۳۰۲
	عدم تعامل مثبت در سازمان	۰/۷۷۳۳

در ادامه جدول ۴ میزان اختلاف دیدگاه خبرگان برای شاخص‌های تحقیق در نظرسنجی مرحله اول و دوم را نشان می‌دهد. نظر به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله، سؤالاتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از حد آستانه خیلی کم (۰/۱) باشد فرایند نظرسنجی جهت این سؤالات متوقف می‌شود (چنگک لین، ۲۰۰۲). جهت مقایسه نتایج این دو مرحله از فرمول زیر استفاده گردیده است.

فرمول ۱:

$$s(A_{m2}, A_{m1}) = \left| \frac{1}{3} [(a_{m21} + a_{m22} + a_{m23}) - (a_{m11} + a_{m12} + a_{m13})] \right|$$

جدول ۴. میزان اختلاف دیدگاه خبرگان در نظرسنجی مرحله اول و دوم

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۱	عدم نگرش مطلوب و رضایت از خود	۰/۸۱۸۸	۰/۹	-۰/۰۸۱۲۵
۲	عدم روابط اجتماعی متعادلی	۰/۸۲۵۰	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۳۷۵
۳	از کینه و نفرت دوری نمی جوید	۰/۸۲۵۰	۰/۵۴۳۸	۰/۲۸۱۳
۴	فرایند زندگی خود را مثبت ارزیابی نمی کنند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۵۶۳	۰/۰۲۵
۵	رضایت از زندگی را بعنوان سطحی از آگاهی فردی نمی داند	۰/۸۶۲۵	۰/۹	-۰/۰۳۷۵
۶	عواطف مثبت تنها با فقدان عواطف منفی پدید می آید.	۰/۸۲۵۰	۰/۶۳۱۳	۰/۱۹۳۷۵
۷	دوست نداشتن زندگی خود	۰/۷۸۱۳	۰/۷۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۸	افراد شادکن نیستن	۰/۶۶۲۵	۰/۸۸۱۲۵	-۰/۲۱۸۷۵
۹	افراد خونگرمی نیستن	۰/۷۸۱۳	۰/۷۳۷۵	۰/۰۴۳۷۵
۱۰	افراد با انگیزه و پرانرژی نیستن	۰/۷۳۱۳	۰/۸۶۲۵	-۰/۱۳۱۲۵
۱۱	این افراد مسایل ناگوار پیش آمده را با صرف حداکثر انرژی و از راه‌های بلندتر حل می کنند	۰/۷۳۷۵	۰/۸۲۵۰	-۰/۰۸۷۵
۱۲	این افراد بیشتر دچار سردرگمی و پریشانی می شوند	۰/۸۱۸۸	۰/۷۷۵۰	۰/۰۴۳۷۵
۱۳	این افراد ابتلا به افسردگی و ناراحتی‌های روحی به دور نمی باشند	۰/۹	۰/۷۸۱۳	۰/۱۱۸۷۵
۱۴	عدم شادکامی، دستگاه ایمنی را ضعیف می کند	۰/۸۰۶۳	۰/۶۶۲۵	۰/۱۴۳۷۵
۱۵	نبود ایمان مذهبی	۰/۶۶۲۵	۰/۷۶۸۸	-۰/۱۰۶۲۵
۱۶	ایمان مذهبی تأثیر زیادی بر میزان شادکامی دارد	۰/۸۸۱۳	۰/۹	-۰/۰۱۸۷۵
۱۷	افراد مذهبی رفتار نرم و گفتار خوب دارند	۰/۶۶۲۵	۰/۷۷۵۰	-۰/۱۱۲۵
۱۸	بهبود عملکرد و بهره‌وری در محیط کار را در بر دارد	۰/۸۱۸۸	۰/۸۴۳۸	-۰/۰۲۵
۱۹	افراد مذهبی علاوه بر داشتن احساس نزدیکی به خداوند، نسبت به مردم دید مثبتی دارند	۰/۷۵۶۳	۰/۹۱۸۸	-۰/۱۶۲۵
۲۰	افراد مذهبی نزدیکترین دوستان خود را از میان افراد مذهبی انتخاب می کنند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۶۸۸	۰/۰۱۲۵
۲۱	فرد با ایمان کمتر احساس رها شدگی، پوچی و تنهایی می کند	۰/۷۷۵۰	۰/۸۳۷۵	-۰/۰۶۲۵
۲۲	افرادی که در مراسم مذهبی شرکت می کنند، احساس آرامش و شادکامی می کنند	۰/۸۴۳۸	۰/۷۷۵۰	۰/۰۶۸۷۵

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۲۳	این افراد تحمل مشکلات روزمره را ندارند	۰/۸۶۲۵	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۵۶۲۵
۲۴	افراد با نشاط خلاق ترند	۰/۷۷۵۰	۰/۷۹۳۸	-۰/۰۱۸۷۵
۲۵	تمایل به تقسیم نشاط خود با سایرین ندارند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۴۳۸	۰/۰۱۸۷۵
۲۶	جلوگیری از موفقیت افراد می نماید	۰/۶۶۲۵	۰/۸۸۱۳	-۰/۲۱۸۷۵
۲۷	کاهش خلاقیت به علت عدم آرامش	۰/۸۱۲۵	۰/۸۳۱۳	-۰/۰۱۸۸
۲۸	عوامل شخصیتی و ژنتیکی فرد در فرایند شادکامی فرد مهم می باشد	۰/۷۹۳۸	۰/۹۱۸۸	-۰/۱۲۵
۲۹	عدم ثبات عاطفی و اعتماد به نفس دارند	۰/۸۴۳۸	۰/۷۳۱۳	۰/۱۱۲۵
۳۰	افراد با نشاط خوشبین ترند و نگرش مثبت تری دارند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۳۷۵	۰/۰۲۵
۳۱	افراد با نشاط با انگیزه بالاتر نسبت به افراد غمگین می باشند	۰/۸	۰/۱۲۵	-۰/۰۱۲۵
۳۲	افراد با نشاط کمتر بیمار می شوند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۳۳	افراد شاد برونگرا هستند و غمگین درون گرا هستند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۶۲۵	۰
۳۴	شادکامی، فعالیتهای قلبی عروقی و سیستم ایمنی را بهبود می بخشد	۰/۸۶۲۵	۰/۸۴۳۸	۰/۰۱۸۷۵
۳۵	شادمانی دستگاه ایمنی سلامت فرد را بهبود می بخشد	۰/۷۹۳۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۸۷۵
۳۶	شادکامی برای رشد روانی فرد لازم و مفید است	۰/۸۴۳۸	۰/۷۹۳۸	۰/۰۵
۳۷	افراد با نشاط، تحلیل رفتگی کمتر دارند	۰/۸۶۲۵	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۱۸۷۵
۳۸	درونگراهای باثبات هستند	۰/۸۸۱۳	۰/۷۷۵۰	۰/۱۰۶۲۵
۳۹	افراد غمگین کاهش تمرکز دارند	۰/۸۸۱۳	۰/۷۹۳۷۵	۰/۸۷۵
۴۰	زنان به طور متوسط کمی خوشحال تر از مردان هستند	۰/۹	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۱۸۷۵
۴۱	زنان عواطف مثبت تر و رضایتمندی بیشتری از زندگی داشتند	۰/۸۸۱۳	۰/۹	-۰/۰۱۸۷۵
۴۲	زنان جوان شادتر از مردان جوان هستند	۰/۸۴۳۸	۰/۸۴۳۸	۰
۴۳	مردان چه شاد باشند و چه ناشاد خیلی تغییر نمی کنند	۰/۸۱۸۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۶۲۵
۴۴	نشاط با دوره معینی از زندگی مرتبط می باشد	۰/۸۱۸۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۶۲۵
۴۵	عوامل پیش بینی کننده نشاط ممکن است که در طول زمان تغییر کند	۰/۷۵	۰/۸۴۳۸	-۰/۰۸۳۷۵
۴۶	اشخاص کم سن برای اولین بار وارد محل کار خود می شوند بسیار مشتاق و خشنود هستند	۰/۸۸۱۳	۰/۸۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۴۷	بهبود نظارت به شادی در سازمان کمک می نماید	۰/۸۶۲۵	۰/۸۱۸۸	۰/۰۴۳۷۵
۴۸	مدیران و سرپرستان ناکارآمد در عدم شادی در سازمان سهیم می باشند	۰/۸۳۷۵	۰/۸۳۷۵	۰
۴۹	کارهای پوچ و بی معنا را به کارکنان واگذار می کند	۰/۸۶۲۵	۰/۷۸۷۵	۰/۰۷۵
۵۰	دارای نگرش منفی بودن مدیر نقش بسزایی در عدم شادمانی سازمان دارد.	۰/۸۶۲۵	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۵۶۲۵

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۵۱	رویه‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان	۰/۷۷۵۰	۰/۸۸۱۳	-۰/۱۰۶۲۵
۵۲	برای یادگیری کارکنان اهمیتی قائل نمی‌باشد.	۰/۸۱۲۵	۰/۹۱۸۷۵	-۰/۱۰۶۲۵
۵۳	به جای حاکمیت اصول ارزشی، مقررات بر سازمان حاکم شود	۰/۷۶۸۸	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۵
۵۴	زمانی که در مورد چالش‌های فکری افراط و تفریط وجود نداشته باشد موجبات نشاط و رضایت کارکنان فراهم می‌شود	۰/۸۱۸۸	۰/۷۵۶۳	۰/۰۶۲۵
۵۵	این افراد نسبت به کار و کارکنان ابراز علاقه نمی‌کند.	۰/۸۶۲۵	۰/۹۱۸۸	-۰/۰۵۶۲۵
۵۶	بروکرایی زمینه عدم مشارکت افراد فراهم می‌کند.	۰/۷۹۳۸	۰/۷۸۱۳	۰/۰۱۲۵
۵۷	نبود ذهنی باز برای دادن ایده‌های جدید	۰/۸۴۳۸	۰/۶۶۲۵	۰/۱۸۱۲۵
۵۸	چگونگی برخورد با افراد	۰/۸۰۶۳	۰/۷۶۸۸	۰/۰۳۷۵
۵۹	افزایش بهروری و تحلیل رفتگی کمتر.	۰/۸	۰/۷۸۱۳	۰/۰۱۸۷۵
۶۰	افراد با نشاط نسبت به دیگران اهداف متعالی‌تری را برای خود تعیین می‌نمایند	۰/۷۸۱۳	۰/۷۹۳۸	-۰/۰۱۲۵
۶۱	افراد با نشاط درباره اشتباهات خود کمتر نگرانند و در نتیجه کمتر اشتباه می‌کنند	۰/۸۴۳۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۱۸۷۵
۶۲	افراد با نشاط تصمیمات بهتری می‌گیرند	۰/۸۱۸۸	۰/۷۶۸۷۵	۰/۰۵
۶۳	سبک مدیریت مدیران در سازمان	۰/۸۱۸۸	۰/۶۶۲۵	۰/۱۵۶۲۵
۶۴	احساس نابرابری در کار	۰/۸۳۷۵	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۲۵
۶۵	فرد رفتار مدیر را با خود ارزیابی می‌کند	۰/۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۶۲۵
۶۶	خود را با دیگری مقایسه کردن	۰/۷۸۷۵	۰/۷۹۳۸	-۰/۰۰۶۲۵
۶۷	رفتار مدیر را با دیگری ارزیابی کردن	۰/۸۱۲۵	۰/۸۱۲۵	۰
۶۸	به ارزش‌های رهبری بی‌توجه هستند	۰/۷۵	۰/۸۳۱۳۸	-۰/۰۸۱۲۵
۶۹	ارزیابی موقعیت خود و دیگران دچار اشتباه می‌شوند	۰/۷۹۳۸	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۲۵
۷۰	کارکنانی که احساسات مثبت بیشتری دارند، نسبت به سایرین بهتر می‌توانند با تغییر شرایط خود را تطبیق دهند.	۰/۸۴۳۸	۰/۹۱۸۷۵	-۰/۰۷۵
۷۱	کارکنان بانشاط بیشتر مترصد فرصت‌ها می‌باشند	۰/۷۹۳۸	۰/۸۳۱۳	-۰/۰۳۷۵
۷۲	نشاط در محیط کار نوعی احساس است	۰/۸۴۳۸	۰/۷۵	۰/۰۹۳۷۵
۷۳	وجود افراد بانگرش منفی در سازمان و همکاران مطلوب نیست	۰/۸	۰/۸۱۲۵	-۰/۰۱۲۵
۷۴	ساعات کاری زیاد	۰/۸۴۳۸	۰/۸۸۱۳	-۰/۰۳۷۵
۷۵	تضعیف ارتباطات به علت گرفتاری زیاد	۰/۸۴۳۸	۰/۸۰۶۳	۰/۰۳۷۵
۷۶	استرس و تحلیل رفتگی	۰/۷۴۳۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۱۱۸۷۵
۷۷	احساس منفی نسبت به کار	۰/۷۸۷۵	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۳۱۲۵

ردیف	شاخص	مرحله اول	مرحله دوم	اختلاف
۷۸	کارکنان بانشاط برای همکاران خود سودمندترند و از اعتماد بالایی برخوردارند	۰/۸۸۱۲۵	۰/۸۶۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۷۹	جهت دستیابی به اهداف کاری خویش از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کنند	۰/۷۸۷۵	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۷۵
۸۰	عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شکوفا می‌کنند	۰/۷۶۸۸	۰/۸۶۲۵	-۰/۰۹۳۷۵
۸۱	عصبانیت که از عواطف منفی معمول در محیط کار را ندارند	۰/۷	۰/۷۸۷۵	-۰/۰۸۷۵
۸۲	احساس ناکامی در محیط کار را ندارند	۰/۶۷۵۰	۰/۷۶۸۸	-۰/۰۹۳۸
۸۳	افراد با نشاط به جای آن که از مشکلات و مسائل شکایت کنند، مسائل را حل می‌کنند	۰/۶۳۱۳	۰/۶۱۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۸۴	احساس ناامیدی یا شکست در محیط کار را ندارند	۰/۷۸۷۵	۰/۸۰۶۳	-۰/۰۱۸۷۵
۸۵	برای کار ارزش قائل هستند	۰/۷۹۳۸	۰/۷۳۷۵	۰/۰۵۶۲۵
۸۶	بهبود کار تیمی	۰/۷۹۳۸	۰/۷۳۷۵	۰/۰۵۶۲۵
۸۷	افراد با نشاط بهتر با دیگران کار می‌کنند	۰/۶۸۱۳	۰/۶۳۱۳	۰/۰۵
۸۸	تعارض در کار	۰/۷۹۳۸	۰/۶۳۱۳	۰/۱۶۲۵
۸۹	دارای انگیزش بالایی می‌باشند	۰/۷۷۵۰	۰/۸۱۲۵	-۰/۰۳۷۵
۹۰	افراد با نشاط سریعتر یاد می‌گیرند	۰/۷۶۲۵	۰/۸۱۲۵	-۰/۰۵
۹۱	درگیری در فعالیت‌های جالب و دوست داشتنی شامل درگیری در کار، منبع اصلی شادکامی و نشاط است	۰/۸۳۱۳	۰/۸۱۲۵	۰/۰۱۸۷۵
۹۲	کاهش غیبت و مرخصی استعلاجی کارکنان	۰/۸	۰/۷۸۷۵	۰/۰۱۲۵
۹۳	رضایت شغلی کارکنان در محیط کار لزوماً به معنای نشاط آن‌ها در محیط کار نمی‌باشد	۰/۷۸۱۳	۰/۷۸۷۵	-۰/۰۰۶۲۵
۹۴	ارتباط بین بهره‌وری و نشاط ارتباطی دو طرفه می‌باشد	۰/۷۲۵۰	۰/۷۶۲۵	-۰/۰۳۷۵
۹۵	تعهد به کسب و کار	۰/۷۹۳۸	۰/۷۸۷۵	۰/۰۰۶۲۵
۹۶	افرادی که عملکرد پایینی دارند و شاد نیستند	۰/۷۹۳۸	۰/۸۱۸۸	-۰/۰۲۵
۹۷	بهبود ارتباطات	۰/۷۸۷۵	۰/۸	-۰/۰۱۲۵
۹۸	انرژی بیشتر افراد شاد برای کار کردن	۰/۸۱۲۵	۰/۷۴۳۸	۰/۰۶۸۷۵
۹۹	عشق در کار و روح در فضای کاری	۰/۷۵	۰/۷۸۷۵	-۰/۰۳۷۵

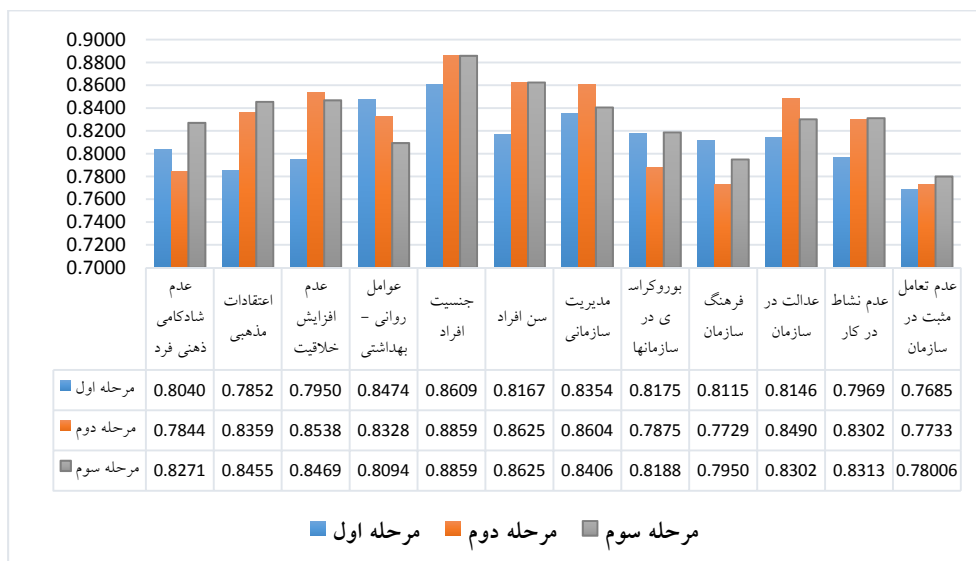
با توجه به جدول ۴ و نظر خبرگان اختلاف میانگین فازی شده سؤال‌های ۳، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۶، ۲۸، ۲۹، ۳۸، ۵۱، ۵۲، ۵۷، ۶۳، ۷۶ و ۸۸ در مرحله اول و دوم بیشتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است. لذا به غیر از سؤال‌های یاد شده نظرسنجی برای سایر سؤال‌ها متوقف شده و این ۱۹ سؤال در مرحله سوم مجدداً مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت.

در سومین مرحله نظر سنجی پرسشنامه‌ای با ۱۹ سؤال که از حد آستانه ذکر شده بیشتر بوده، طراحی و در اختیار خبرگان قرار گرفت. با توجه به نتایج نظر خبرگان اختلاف میانگین فازی شده سؤال‌های ۱۰، ۱۷، ۱۹ و ۲۸ در مرحله دوم و سوم کمتر از حد آستانه (۰/۱) بوده است. لذا سؤال‌های یاد شده نیز به پرسشنامه جهت مدل‌سازی اضافه خواهند شد؛ و ۱۵ سؤال باقیمانده با توجه به اینکه حد آستانه آن‌ها بالاتر از ۰/۱ است از پرسشنامه حذف می‌گردند. در این مرحله نظرات خبرگان به اشباع رسیده و همه نظرات با هم همسو گردیده است. با توجه نتایج مرحله سوم تحلیل؛ بیشترین میزان موافقت خبرگان در سومین مرحله نظرسنجی در بعد فردی مربوط به جنسیت افراد با میانگین ۰/۸۸۵۹، در بعد سازمانی مربوط به مدیریت سازمانی با میانگین ۰/۸۴۰۶ و در بعد محیط کاری مربوط به عدم نشاط در کار با میانگین ۰/۸۳۱۳ است. همچنین در بین ابعاد بالاترین میزان موافقت مربوط به بعد فردی با میانگین ۰/۸۴۷۱ و پایین‌ترین میزان موافقت مربوط به بعد محیط کاری با میانگین ۰/۸۰۵۷ می‌باشد؛ که در مجموع بیشترین نظرات را به خود جلب نموده است. در مجموع پرسشنامه تأیید شده از نتایج تحلیل کیفی تحقیق شامل ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص می‌باشد. عوامل شناسایی شده در این تحقیق به روش دلفی فازی برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی مشخص گردیده است.

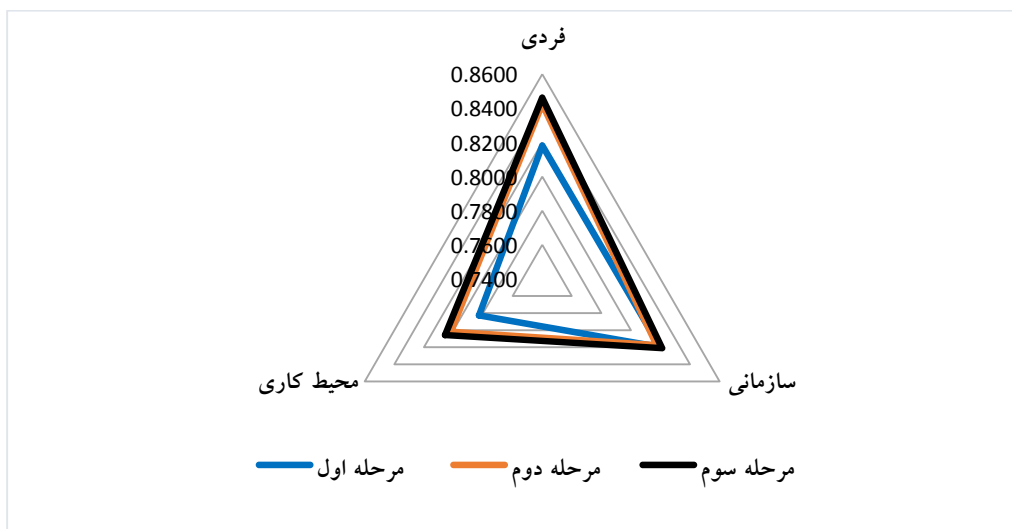
همچنین در نمودارهای ۱ و ۲ و ۳ و ۴ که مقایسه ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی را نشان می‌دهد. اعداد نمودار نشان از این موضوع دارد که تمامی نظرات در قسمت ابعاد به بعد فردی با میانگین ۰/۸۱۸۲ در سازمان‌های دولتی معطوف شده که در مرحله دوم با میانگین (۰/۸۴۲۶) و سوم با میانگین (۰/۸۴۶۲) اعداد به دست آمده تقریباً همپوشانی کامل را در دو مرحله پایانی دارند. همچنین در نمودارهای مؤلفه‌ها برای سه مرحله نتایج نشان می‌دهد که، در بعد فردی مؤلفه جنسیت افراد با میانگین (۰/۸۶۰۹) بالاترین نظرات خبرگان را دارا بوده است؛ اما در مرحله دوم با میانگین (۰/۸۸۵۹) و سوم با میانگین (۰/۸۸۵۹) که نشان از اشباع کامل نظرات خبرگان و همپوشانی کامل این دو مرحله را دارا بوده است. در بعد سازمانی مؤلفه مدیریت سازمانی بالاتر از دیگر مؤلفه‌ها در این بعد بوده است؛ که در مرحله اول نظرسنجی با میانگین ۰/۸۳۵۴ بوده است. در مرحله دوم ۰/۸۶۰۴ و سوم با میانگین ۰/۸۴۰۶ و با افزایش اندک نسبت به مرحله اول اما باز بالاتر از دیگر مؤلفه‌های این بعد بوده است؛ البته در مرحله دوم مؤلفه عدالت در سازمان با میانگین ۰/۸۴۹۰ نیز براساس خبرگان سطحی نزدیک به مؤلفه مدیریت سازمانی را نشان می‌دهد. در بعد محیط کاری مؤلفه عدم نشاط در کار در مرحله اول با میانگین ۰/۷۹۶۹ بالاتر از مؤلفه عدم تمایل مثبت در سازمان با میانگین ۰/۷۶۸۵ بوده است، این مؤلفه در مرحله دوم با میانگین ۰/۸۳۰۲ و سوم نیز با میانگین ۰/۸۳۱۳، با کمی پایین‌تر از مرحله دوم؛ ولی بالاتر از دیگر مؤلفه‌های بعد محیط کاری بوده است؛ که نشان از اجماع نظرات خبرگان برای ابعاد و مؤلفه‌های نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی می‌باشد.



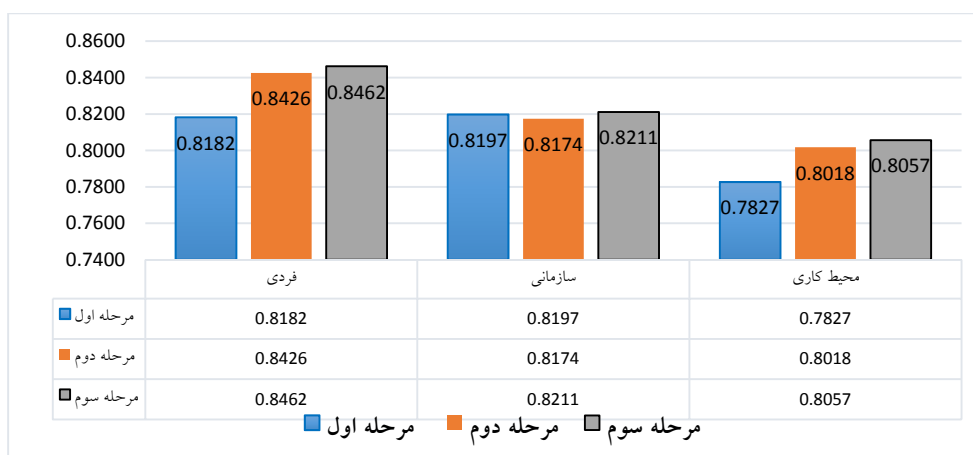
نمودار ۱: نمودار راداری مقایسه مؤلفه‌های شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



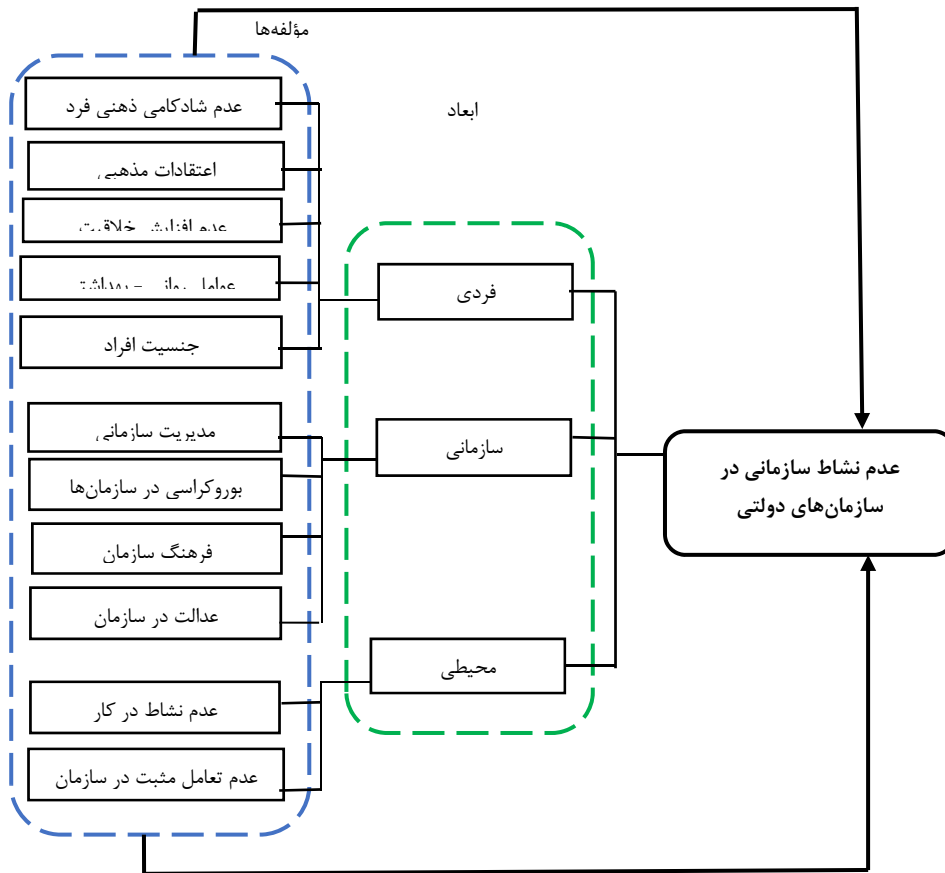
نمودار ۲: مقایسه مؤلفه‌های شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



نمودار ۳. نمودار راداری مقایسه ابعاد شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



نمودار ۴. مقایسه ابعاد شناسایی شده عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در سه مرحله اول، دوم و سوم دلفی



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق (نتایج محقق)

مدل مفهومی تحقیق از تحلیل کیفی

براساس مطالعات انجام شده شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی که بیشترین فراوانی را در سایر پژوهش‌های انجام شده به خود اختصاص داده‌اند به‌عنوان مبنای اولیه پژوهش انتخاب شده‌اند. به‌عبارت‌دیگر با استفاده از تکنیک دلفی فازی، عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی که در اکثر پژوهش‌ها مورد تأیید قرار گرفته‌اند، مدل مفهومی پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهند. محقق در ادامه با توجه به عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در پژوهش حاضر، براساس نظر خبرگان به کمک تکنیک دلفی فازی به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان پرداخته و در نهایت مدلی برای عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی ارائه نموده است؛ بنابراین عوامل عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی تشکیل‌دهنده مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر می‌باشند: براساس تحلیل دلفی که نظرات خبرگان امر می‌باشد ۳ بعد، ۱۲ مؤلفه و ۸۴ شاخص شناسایی گردیده است که شکل ۱ نشان از مدل مفهومی تحقیق دارد.

نتیجه‌گیری و بحث

پژوهشگران بسیاری بر این باورند که انگیزه صرفاً ابزاری برای ترغیب افراد در جهت تحقق اهداف سازمانی نیست، بلکه ابزاری است برای ترغیب کارکنان به این امر که نیازهای سازمان را از آن خود دانسته و تحقق اهداف خود و سازمان را یکی بدانند. روان انسان در مقابل عوامل بیرونی و درونی واکنش‌های مختلفی از خود نشان می‌دهد که به آن هیجان می‌گویند. شواهد موجود، گویای آن است که احساس نشاط

مولد انرژی، شور، حرکت و پویایی است و تعیین کننده سلامت جسمی و روانی افراد است. نشاط از ابتلا به افسردگی و ناراحتی‌های روحی و روانی جلوگیری کرده، سلامت روانی را تعیین می‌کند. به لحاظ تاریخی، نشاط و کار همواره در کنار هم بوده‌اند. عوامل محیطی به‌طور مستقیم به نشاط فرد منجر نمی‌شود بلکه این موضوع بستگی به ارزیابی، تفسیر و ادراک فرد دارد. لذا محقق تلاش نموده در این پژوهش به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی در سازمان‌های دولتی در استان گیلان بپردازد. برای پاسخ به این سؤال پس از تحلیل محتوا از جمع‌آوری کدهای شناسایی شده و بر آن اساس فرم مصاحبه‌ای نیمه ساختاری که از خبرگان به روش تحلیل دلفی فازی انجام پذیرفته ۳ بعد یعنی بعد (۱- فردی، ۲- سازمانی، ۳- محیط کاری) شناسایی و تأیید گردیده است؛ و این ابعاد در مجموع ۱۲ مؤلفه را زیر پوشش خود دارند. بعد فردی شامل مؤلفه‌های (عدم شادکامی ذهنی فرد، اعتقادات مذهبی، عدم افزایش خلاقیت، عوامل روانی - بهداشتی، جنسیت افراد، سن افراد) را دربرمی‌گیرد. بعد سازمانی شامل مؤلفه‌های (مدیریت سازمانی، بوروکراسی در سازمان‌ها، فرهنگ سازمان، عدالت در سازمان می‌باشد. بعد محیطی کاری شامل مؤلفه‌های (عدم نشاط در کار، عدم تعامل مثبت در سازمان) می‌باشد. همچنین شاخص‌های باقی‌مانده از تحلیل برای هر مؤلفه در بعد فردی مؤلفه‌های (عدم شادکامی ذهنی فرد شامل ۱۱ شاخص، اعتقادات مذهبی شامل ۷ شاخص، عدم افزایش خلاقیت شامل ۴ شاخص، عوامل روانی - بهداشتی شامل ۱۰ شاخص، جنسیت افراد شامل ۴ شاخص و سن افراد) شامل ۳ شاخص)، بعد سازمانی مؤلفه‌های (مدیریت سازمانی شامل ۴ شاخص، بوروکراسی در سازمان‌ها شامل ۴ شاخص، فرهنگ سازمان شامل ۵ شاخص و عدالت در سازمان شامل ۶ شاخص)، بعد محیط کاری مؤلفه‌های (عدم نشاط در کار شامل ۷ شاخص و عدم تعامل مثبت در سازمان شامل ۲۱ شاخص) می‌باشد که در مجموع شامل ۸۶ شاخص می‌باشد که شناسایی گردیده است؛ نتایج این تحقیق با محققانی همچون تیانان و حیدری، (۱۳۹۹)، جووری و همکاران (۱۳۹۸)، احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیق خود با عنوان نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان پرداختند. واعظی و همکاران (۱۳۹۸) حجازی و تقی پور فرشی (۱۳۹۴) همگی بر مهم بودن نشاط در سازمان و نقش آن در بهره‌وری، تعهد و انگیزش کارکنان را مورد تأیید قرار دادند و عدم نشاط سازمانی را عامل مهمی در کاهش انگیزش و بهره‌وری سازمانی ذکر نموده‌اند. بر اساس نتایج به دست آمده به مدیران دولتی پیشنهاد می‌گردد: با افزایش شادی و نشاط در سازمان‌های خود می‌توانند علاوه بر ایجاد محیطی رضایتبخش برای کارکنان، با بسیاری دیگر از مشکلات از جمله میزان غیبت، بی‌انگیزگی، بی‌حوصلگی و کسالت، امراض جسمی و روحی و در نهایت، افت بهره‌وری مقابله نمود. شرایط نامساعد عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر عدم نشاط سازمانی که عمدتاً تحت کنترل مدیران قرار دارد، می‌تواند پیامدهای مخرب و ناخوشایند بسیاری در پی داشته باشد که از آن جمله می‌توان به تأثیر منفی آن بر میزان انگیزش کارکنان اشاره کرد. هر چند در این تحقیق به شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عدم نشاط سازمانی (بعد فردی، سازمانی و محیط کاری) مورد توجه و بررسی قرار گرفت، لکن به‌منظور ساختن فضایی پر نشاط در سازمان‌های دولتی باید اقدامات همه جانبه‌ای صورت گیرد تا اهداف مورد نظر سریعتر محقق شوند. بدون تردید، وجود شادی و نشاط در سازمان‌ها پیامدهای مثبت متعددی به همراه دارد.

منابع و ماخذ

احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ عزت ... بابایی کجی؛ نعمت الله طاهری (۱۳۹۸)، نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، ۱۰(۳۷)، ۱۰۳-۱۲۶.

آذر، عادل، حجت فرجی (۱۳۸۶)، علم مدیریت فازی، به سفارش مرکز مطالعات مدیریت و بهره‌وری ایران (وابسته به دانشگاه تربیت مدرس)، مهربان نشر - چاپ قبلی: اجتماع.

- تیبیان، حسن؛ رهام حیدری، (۱۳۹۹)، بررسی اثربخشی شادی و نشاط کارکنان در سازمان‌های دولتی، ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران، <https://civilica.com/doc/118317>
- حجازی، مسعود؛ فریبا تقی‌پور فرشی (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، نشریه‌ی مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۹۲-۷۷.
- درویشی، ابوالفضل؛ معصومه کلاته سیفری (۱۳۹۶)، اثر نشاط سازمانی بر بهره‌وری کارکنان اداره‌ی کل ورزش و جوانان استان مازندران، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۱۶، بهار ۱۳۹۶ صص ۹-۱۹.
- <https://www.sid.ir/FileServer/JF/4038213961601>
- زارع زیدی، علیرضا (۱۳۹۰)، نقش شادابی و نشاط کارکنان در بهبود بهره‌وری سازمان‌ها، هشتمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی.
- سامانی، علی؛ رحمان وطن دوست؛ مریم شریعتی؛ قهرمان قهرمانی (۱۳۹۵)، شناسایی ابعاد شادی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران)، دومین همایش ملی آتش نشانی و ایمنی شهری، تهران، <https://civilica.com/doc/690467>
- طاهریان، حسین؛ داود فیض؛ زهرا حیدرخانی، (۱۳۹۳)، عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آنها بر تولید علم. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۰ (۲): ۹۹-۱۱۶. <http://journal.irphe.ac.ir/article-2352-1-fa.html>
- فانی، علی اصغر؛ مهدی آقازارتی (۱۳۹۲)، شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها. مجله علمی «مدیریت فرهنگ سازمانی»، ۱۱(۱)، ۶۹-۸۶. <https://dx.doi.org/10.22059/jomc.2013.35318>
- نیک‌نام، مریم (۱۳۹۰)، بررسی رابطه‌ی نشاط‌آفرینی در محیط کار و عملکرد کارکنان در ادارات دولتی شهر شیراز، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت.
- واعظی، رضا؛ داود حسین پور؛ فاطمه سهرابی (۱۳۹۸)، بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمان‌ها. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱(۱)، ۱۱۱-۹۵-۲۳۵۸. [doi: 10.22080/shrm.2019.2358](https://doi.org/10.22080/shrm.2019.2358)
- Argyle, M. (1998). *The social psychology of work* (2edu). Harmond worth:penguin
- Bretones, F. D., & Gonzalez, M. J. (2011). Subjective and occupational well-being in a sample of Mexican workers. *Soc Indic Res*, 100, 273-285.
- Cheng , Ching-Hsue & Lin , Yin . (2002) "Evaluating the best mail battle tank using fuzzy decision theory with linguistic criteria evaluation" , *European Journal of Operational Research* , vol.142, p.147.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective wellbeing: The multifaceted nature of happiness. *In Advances in cell aging and gerontology edited by P. T. Costa & I. C. Siegler.*, 15, pp 187220.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 67-100). Springer Science + Business Media. https://doi.org/10.1007/978-90-481-2354-4_4
- Dutton M.V and Edmund.D.L (2007), "A model of workplace happiness", *Journal of selection and development review*, 23, 9-14.
- Gita, P. C., Thenmozhi, R. (2015). "Emotional intelligence at workplace". *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(9), pp: 178-185.
- Wesarat,ph., Sharif, M & Abdul Majid, (2015) "A Conceptual Framework of Happiness at the Workplace" *Asian Social Science*; Vol. 11, No. 2.

یادداشت‌ها

1. Diener, E., Scollon
2. Dutton and Edmund
3. Wesarat and Shari
4. Argyle, M
5. Gita, P. C. Thenmozhi, R
6. Diener, Scollon and Lucas
7. Bretones, F. D. & Gonzalez, M. J
8. Triangulation
9. Cheng, Ching-Hsue & Lin, Yin
10. Triangular fuzzy number



Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique

Mahdi Khodaparast*¹, Mohammad Reza Bagherzadeh²

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>eISSN: 2008-9775 pISSN: 2783-4565</p> <p>Received: 21 April 2021 Accepted: 10 October 2021</p>	<p>The present study aims to identify the dimensions and components of organizational inactivity in government organizations in Gilan province. The research method is applied according to its purpose. Also, based on the research design and in terms of data collection, the present study is a descriptive (non-experimental) research and two methods of documentary study and fuzzy Delphi study have been used to collect information. The statistical population of this study includes 10 experts, pundits and academic experts (university professors in the field of management) who were purposefully sampled and their opinions were extracted and refined using fuzzy Delphi method. An analysis performed by fuzzy Delphi method to determine the dimensions and components of organizational inactivity in government organizations, and a total of 3 dimensions, 12 components and 84 indicators for organizational inactivity in government organizations have been identified and confirmed. Individual dimension consisting of two components, group dimension consisting of two components, organizational dimension consisting of three components, environmental dimension consisting of two components, human and educational dimension consisting of two components have been identified. Cheerfulness in government organizations plays an important role in promoting productivity and increasing employee motivation. Therefore, in order to create a lively atmosphere in government organizations, comprehensive measures must be taken to achieve better and faster organizational goals. Undoubtedly, the existence of happiness and vitality in organizations has many positive consequences.</p>
<p>Keywords: lack of organizational vitality, fuzzy Delphi, government organizations, work environment</p>	

Please cite this article as: Khodaparast, Mahdi., Bagherzadeh, Mohammad Reza., (2022). Identifying the Dimensions and Components of Organizational Inactivity in Government Organizations with Fuzzy Delphi Technique. *Journal Behavioral Studies in Management*. 12(28), 48-65. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4>

Creative Commons: [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20089775.1400.12.28.4.4>

Publisher: Islamic Azad University North Tehran Branch
* **Corresponding Author:** Mahdi Khodaparast **Email:** mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

1. PhD Student in Human Resources Management, Department of Management, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran. mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Management, Ghaemshahr Branch, Islamic Azad University, Ghaemshahr, Iran. dr.mr.bagherzadeh@gmail.com