



## ارائه مدل تأثیر زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیلی (برگرفته از آرامش و صلح صحنه‌های نگارگری)

پدرام شه‌دوست مقدم<sup>۱</sup>، سیده عصمت رسولی<sup>۲</sup>، وحید فلاح<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، واحد مازندران، دانشگاه آزاد اسلامی، مازندران، ایران. shahdoost@gmail.com

<sup>۲</sup> (نویسنده مسئول) استادیار فلسفه تعلیم و تربیت، واحد مازندران، دانشگاه آزاد اسلامی، مازندران، ایران. drheydar1399@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار فلسفه تعلیم و تربیت و برنامه‌ریزی درسی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. Vahidfallah20@yahoo.com

### چکیده

امروزه چگونگی تعامل در بخش‌های مختلف جامعه، نقش مهمی در پویایی آنها دارد. تیم‌های بزرگسالان یکی از گروه‌هایی است که میزان تعامل و عوامل مؤثر در آن نقش مهمی در موفقیت احتمالی آن دارد؛ لذا در پژوهش حاضر با انتخاب جامعه آماری از استان تهران این مسئله بررسی شده است. روش پژوهش به شکل (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و صاحب نظران آموزش و پرورش شهر تهران بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع ۲۱ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. گروه دوم از جامعه آماری، شامل تمامی کارکنان وزارت آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۳۱۳ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در این پژوهش گردآوری داده‌ها با روش کتابخانه‌ای، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته (بخش کیفی) و پرسشنامه محقق ساخته (بخش کمی) انجام شد. در بخش کیفی نتایج مصاحبه کدگذاری شد و در بخش کمی نیز به منظور توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناسی و متغیرهای پژوهش از آمار توصیفی و از شاخص‌های درصد فراوانی، جدول و نمودار استفاده شد. در بخش استنباطی نیز به منظور آزمون سؤالات پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری، آزمون t تک‌نمونه‌ای و از نرم‌افزارهای SPSS-۲۳، Smart PLS-۲ و Lisrel-۷ استفاده شد. نتایج نشان داد مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب شامل هژمونی و تثبیت معنا، هویت، مفصل‌بندی، دال مرکزی، گفتمان، زنجیره هم‌ارزی، ضدیت و غریت، ساختار شکنی و دال تهی بود. همچنین مؤلفه‌های تعاملات تیمی بر اساس فلسفه تحلیلی شامل فرایند، نتایج، یادگیری تیمی، رهبری تحول‌گرا، انعکاس‌گری تیمی، شایستگی حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی بود. همچنین نتایج نشان داد زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان به‌زعم فلاسفه تحلیلی تأثیر دارد. همچنین مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بود.

### اهداف پژوهش

۱. بررسی تأثیر زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی به منظور ارائه مدل.
۲. بررسی آرامش و صلح در صحنه‌های نگارگری.

### سؤالات پژوهش

۱. زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب با تحلیل فلسفی چه نقشی در تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران دارد؟
۲. گفتمان تعاملی در صحنه‌های نگارگری با محوریت آرامش و صلح چگونه است؟

### اطلاعات مقاله

مقاله پژوهشی

شماره ۴۴

دوره ۱۸

صفحه ۲۸۵ الی ۳۰۹

تاریخ ارسال مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۲۹

تاریخ داوری: ۱۳۹۹/۰۵/۰۷

تاریخ صدور پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۰۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۱۲/۰۱

### کلمات کلیدی

زبان ایده‌آل،  
گفتمان‌های غالب،  
تعاملات تیمی،  
فلاسفه تحلیلی.

### ارجاع به این مقاله

شه‌دوست مقدم، پدرام، رسولی، سیده عصمت، فلاح، وحید. (۱۴۰۰). ارائه مدل تأثیر زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران بزعم فلاسفه تحلیلی: برگرفته از آرامش و صلح صحنه‌های نگارگری.. هنر اسلامی، ۱۸(۴۴)، ۲۸۵-۳۰۹.



[dori.net/dor/20.1001.1  
1735708.1400.18.44.50](https://doi.org/10.22034/IAS.1735708.1400.18.44.50)



[dx.doi.org/10.22034/IAS  
.2020.249120.1357](https://dx.doi.org/10.22034/IAS.2020.249120.1357)

## مقدمه

انسان تنها موجود زنده‌ای است که سخن می‌گوید و قادر به برقراری ارتباط با موجودات همسان خود است. هر فردی که در محیط اجتماعی رشد کند، نوعی زبان را در ذهن خود توسعه می‌دهد. از آنجایی که مردم جهان به زبان‌های گوناگونی سخن می‌گویند؛ اما این زبان دارای مشترکاتی نیز هست. با نگاهی اجمالی به فلسفه از قرن ۱۹ نقش پررنگ فلسفه تحلیلی کاملاً مشهود است، به طوری که با ظهور نسل‌های متوالی فلاسفه تحلیلی انقلابی در فلسفه اتفاق افتاده است. در رویارویی با یک گزاره، فیلسوف تحلیلی عمیق شده، از مرحله صدق و کذب گزاره عبور کرده و به معنا می‌پردازد، حال با توجه به این عمق در رویکرد فیلسوف تحلیلی تا چه حد زبان قادر به دوام و پاسخگویی است؟ با ایجاد یک زبان ایده‌آل می‌توان این ابهامات را از بین برد و از منظور هر فرد و شخص، برداشت یکسانی ایجاد کرد.

از سوی دیگر تیم به‌عنوان عامل اصلی یادگیری و نوآوری، موجب تسهیل اعتماد در میان اعضا، اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات و ایجاد ایده‌های جدید از طریق بحث و گفت‌وگو می‌شود. استراتژی یادگیری نیز نشان‌دهنده نحوه فعالیت‌های پردازش اطلاعات و مبادلات متقابل بین اعضای تیم یا گروه موردنظر است. در انجام وظایف، اعضا برای ایجاد مدل‌های ذهنی در جهت درک درست از وظایف خویش نیازمند یادگیری جمعی هستند. یادگیری تیمی فرصتی را فراهم می‌سازد تا در تیم دانش ضمنی تجسم یابد (خاشعی و دانشور، ۱۳۹۵). مسئله و موضوع مطرح‌شده ما را به چرایی انتخاب موضوع رهنمون می‌سازد. به‌واقع تحلیل و واری در پرتو قابلیت‌های نظام ساختمند، زایا و خلاق زبان و گفتمان از اولین دلایل انتخاب موضوع بوده که در بیشتر تحقیقات مربوطه مغفول واقع شده، با توجه به اینکه اساس اندیشه فلاسفه تحلیلی بر بنیاد زبان استوار شده، بهتر می‌توان به کنه نظام فکری و فلاسفه تحلیلی پی برد. از دیگر علل انتخاب این موضوع دغدغه شخصی محقق در باب دلایل زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب و تأثیر آن بر تعاملات تیمی بزرگسالان است. لذا پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است: زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی چه تأثیری دارد؟ در خصوص موضوع پژوهش حاضر تاکنون اثر مستقلى به رشته تحریر درنیامده است.

روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی، نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی، زمان گردآوری داده و مقطعی بود. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی، صاحب‌نظران آموزش و پرورش و افراد ذی‌صلاح که در سطوح تصمیم‌گیری از سوابق اجرایی برخوردار بوده و نیز محققانی که دارای کتب و مقالاتی تخصصی در حوزه فلسفه تعلیم و تربیت بودند و به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسیده بود. خبرگان افرادی بودند که از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه زبان ایده‌آل، گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی به‌زعم فلاسفه تحلیلی برجسته بوده و اینکه بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق نمادی از جامعه باشند. در این پژوهش برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و ۲۱ نفر به‌عنوان حجم نمونه مصاحبه‌شونده در نظر گرفته شدند. مشخصات مصاحبه‌شوندگان عبارت‌اند از: چهار نفر از مصاحبه‌شونده‌ها از دانشگاه فرهنگیان، دو نفر از دانشگاه تربیت مدرس، دو نفر از دانشگاه خوارزمی، سه نفر از سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش، دو نفر از پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، یک نفر از دانشگاه شهید بهشتی، چهار نفر از وزارت آموزش و پرورش و دو نفر معلم، کنشگر و



کارشناس مسائل آموزش فلسفه و یک نفر هم از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد تهران شمال در رشته فلسفه تعلیم و تربیت بودند که براساس سابقه کاری نیز، پنج نفر زیر ۱۲ سال، هفت نفر بین ۱۵ تا ۲۰ سال و نیز نه نفر بالای ۲۰ سابقه کاری داشتند. شایان ذکر است که فرآیند مصاحبه در اواخر پاییز ۱۳۹۸ انجام شد.

جامعه آماری در بخش کمی این پژوهش، شامل همه کارکنان وزارت آموزش و پرورش در کل شهر تهران به تعداد ۱۷۰۰ نفر در سال ۱۳۹۸ بودند. برای برآورد حجم نمونه موردنیاز در بخش کمی پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۳۱۳ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. همچنین در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بدین صورت که ابتدا معاونت‌ها، اداره کل وزارت آموزش و پرورش شناسایی و در مرحله بعد، از هر معاونت تعداد کارکنان به صورت تصادفی انتخاب شدند.

**پرسشنامه محقق ساخته زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب:** این بخش شامل یک پرسشنامه محقق ساخته ۲۱ گویه‌ای و ۱۰ مؤلفه هژمونی و تثبیت معنا (۲ سوال)، هویت (۳ سوال)، مفصل‌بندی (۲ سوال)، دال مرکزی (۲ سوال)، گفتمان (۲ سوال)، زنجیره هم ارزی (۳ سوال)، ضدیت و غیریت (۲ سوال)، ساختارشکنی (۲ سوال)، دال تهی (۲ سوال) و برجسته سازی و به حاشیه رانی (۳ سوال) است. در طراحی این بخش سعی شده است تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. لازم به ذکر است، در زمان توزیع پرسشنامه، پژوهش‌گر در محل حضور داشته و به صورت شفاهی جهت روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای شرکت‌کنندگان مبادرت ورزیده است. البته باید توجه داشت که پیش‌آزمون آلفای کرونباخ روی ۳۰ آزمودنی انجام شد. بعد از اینکه همبستگی درونی سؤالات مناسب به دست آمد، پرسشنامه نهایی برای سایر آزمودنی‌ها توزیع و در نهایت مؤلفه‌ها و ابعاد گفتمان‌های غالب و عوامل اثرگذار و اثرپذیر از آن شناسایی، مدل نهایی رسم و مورد آزمون قرار گرفت.

**پرسشنامه تعاملات تیمی:** این بخش شامل یک پرسشنامه محقق ساخته ۱۰۲ گویه‌ای است. در طراحی این بخش سعی شده است تا حد ممکن، گویه‌های پرسشنامه برای پاسخگویان قابل درک باشد. این گویه‌ها از نوع بسته و از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. لازم به ذکر است، در زمان توزیع پرسشنامه، پژوهش‌گر در محل حضور داشته و به صورت شفاهی برای روشن شدن مطلب و گویه‌های پرسشنامه به رفع ابهام برای شرکت‌کنندگان مبادرت ورزیده است. در جدول زیر اطلاعات مربوط به پرسشنامه آمده است:

جدول ۱. اطلاعات مربوط به پرسشنامه محقق ساخته پژوهش (به تفکیک مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده و اثرگذار)

مفهوم	بعد	مؤلفه	شماره گویه
تعاملات تیمی	فرایند	هدفگذاری	۳-۱
		مدیریت	۶-۴
		تحقیق توسعه	۹-۷

۱۲-۱۰	مشارکت	نتایج	عوامل اثرگذار
۱۵-۱۳	نتایج مربوط به تیم		
۱۸-۱۶	نتایج مربوط به سازمان		
۲۱-۱۹	نتایج مربوط به جامعه	یادگیری تیمی	
۲۴-۲۲	پرسشگری		
۲۷-۲۵	ارزشگذاری به تفاوتها		
۳۰-۲۸	ارتباطات	رهبری تحول‌گرا	
۳۵-۳۱	نفوذ آرمانی		
۴۰-۳۶	انتگیزش الهام بخش		
۴۵-۴۱	ترغیب ذهنی		
۵۰-۴۶	ملاحظات فردی	انعکاس‌گری تیمی	
۵۳-۵۱	اهداف و راهبردها		
۵۶-۵۴	رویه‌های انجام کار		
۵۹-۵۷	وقایع پیش‌بینی نشده		
۶۸-۶۰	شایستگی شناختی	شایستگی حرفه‌ای	عوامل اثرپذیر
۷۷-۶۹	شایستگی نگرشی		
۸۴-۷۸	شایستگی مدیریتی		
۸۷-۸۵	وقف خود	اشتیاق شغلی	
۹۰-۸۸	شوق به کار		
۹۳-۹۱	جذب		
۹۶-۹۴	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی	
۹۹-۹۷	تعهد مستمر		
۱۰۲-۱۰۰	تعهد هنجاری		

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش نظریه‌پردازی داده‌بنیاد بود. در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون، مدل‌سازی معادلات ساختاری، تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون تی تک نمونه‌ای با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۲۳، Smart PLS-۲ و Lisrel-v8 بهره گرفته شد.

## ۱. زبان ایده‌آل در تیم

هرچند که بحث زبان ایده‌آل را می‌توان حتی به ورطه اشیاء و مکان‌ها و ... تعمیم داد؛ ولی پالایش کردن بخشی از این آرایش که ابعاد وسیعی از اصلاحات را می‌تواند در پی خود ایجاد کند، لزوم بیشتری دارد و آن اصلاح واژگان پرکاربردتر افراد در زندگی روزمره است. در راستای تحلیل زبان فلاسفه بسیاری از جمله فرگه و راسل فعالیت داشته‌اند. هرچند که مخالفان این نوع فلسفه کم نبوده‌اند و همین مخالفان هستند که ارزش فلسفی این رویکرد را بیش از پیش نمایان می‌کنند. هدف این پژوهش ایجاد بخشی از زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب در افزایش کیفیت تعاملات یک تیم است. دربارهٔ ارتباط بین زبان ایده‌آل و تفکر چهار نظر عمده وجود دارد: (۱) زبانی که ما صحبت می‌کنیم، تعیین‌کنندهٔ شیوه تفکر ماست یا در شیوهٔ تفکر ما اثر می‌گذارد. (۲) شیوهٔ تفکر ما تعیین‌کنندهٔ زبانی است که با آن صحبت می‌کنیم. (۳) زبان و تفکر مستقل از هم‌اند، اما در دوران اولیه کودکی، به تدریج، وابسته به یکدیگر می‌شوند. (۴) زبان و تفکر مستقل از هم‌اند (لاند<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ ترجمه قاسم‌زاده، ۱۳۹۵). نخستین نظرگاه را فرضیه نسبیت زبانی نام نهاده‌اند و عمدتاً با نام وورف در ارتباط است. نظرگاه دوم، از آن پیازه است. نظرگاه سوم به ویگوتسکی تعلق دارد و نظرگاه چهارم را چامسکی مطرح کرده است. سایپوروف معتقد است که زبان هر فرد، ارزش‌هایی را به وجود می‌آورد. این ارزش‌ها در حکم عینکی است که وی از طریق آن جهان را ادراک می‌کند و محدودیتی بر شیوه‌ای که وی پدیده‌های گوناگون را تصور می‌کند، اعمال می‌نماید. زبان و گفتمان می‌تواند با تأثیر بر نگرش کسانی که بدان تکلم می‌کنند و حتی کنترل این نگرش، روی رفتار فرد در جامعه اثر بگذارد (موسولف<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). چنین یافته‌هایی باعث جرقه‌های پیدایش مسئلهٔ نسبیت زبانی و معنایی از جانب وورف در دهه ۱۹۶۰ شد. در این نظریه بیان می‌کند فرهنگ، جهان‌بینی سخنور را شکل می‌دهد و آن جهان‌بینی در زبان تجلی می‌یابد. به گفته وورف یک تغییر در زبان می‌تواند درک ما را از جهان متحول سازد (به نقل از مهدوی‌نژاد، علیزمانی، صادقی و شکیبی: ۱۳۹۴). همچنین زبان و گفتار امروزه مبنای نظریه ساخت‌گرایی اجتماعی نیز قرار گرفته است. در این نظریه اعتقاد بر این است که نوع و نحوهٔ زبان و گفتار افراد در جامعه بر مسائل اجتماعی، روانی، فرهنگی و اقتصادی اثرگذار است. از طریق تغییر در گفتار افراد و درونی کردن آن‌ها، تغییر در ارزش‌های فردی و اجتماعی رخ می‌دهد (فرکلاف<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). اما در روان‌شناسی شناخت، فرد و جامعه دو موجود متمایزند. فرد جهان را مستقیماً مشاهده می‌کند و بر پایهٔ دریافت خود واقعیت را می‌سازد. هیجان‌ات و رفتارهای فرد تحت تأثیر ادراک او از واقعیت قرار می‌گیرد و تمامی مشکلات عاطفی و روان‌شناختی افراد از خطاهای فکری،

<sup>۱</sup> - Structural Equation Modeling (SEM)

<sup>۲</sup> - Land

<sup>۳</sup> - Musolff

<sup>۴</sup> - Fairclough

تحریف‌های شناختی و باورهای ناکارآمد ناشی می‌شود (مک مولین،<sup>۵</sup> ۲۰۰۱؛ به نقل از سلیمی، ۱۳۸۸). در نظریه ساخت‌گرایی اجتماعی دسترسی ما از واقعیت همواره از طریق زبان و گفتمان است و ما از طریق زبان و گفتمان واقعیت را خلق می‌کنیم (هادی ملکی، ۱۳۹۱). حوزه‌های معنایی و ارزشی زبان و گفتمان براساس آگاهی‌های علمی پدید نمی‌آیند؛ بلکه برحسب باورهای اجتماعی پدیدار می‌شوند و خاصیت تغییرپذیری دارند (صفوی، ۱۳۸۳)؛ لذا با تغییر در مفاهیم معنایی و ارزشی که از طریق گفتمان و تحلیل آن با هدف تغییر در نحوه نگاه و تجزیه و تحلیل فرد از جهان (تغییر در جهان‌بینی، معرفت‌شناسی و ارزش‌شناسی) رخ می‌دهد، (بدخشان، ۱۳۹۰) پیش‌بینی می‌شود و در گرایش افراد به اعتیاد و عود آن‌ها تأثیر دارد.

هنگامی که تیم‌ها، تعاملات قابل قبولی داشته باشند و موفق باشند، دارای توان بالقوه برای ارائه بسیاری از مزیت‌ها همانند انعطاف‌پذیری و خلاقیت فزاینده هستند و چنانچه با شکست مواجه شوند، منابع قابل توجهی را تلف کرده‌اند. از این‌رو، سازمان‌ها باید به حداکثر کردن احتمال موفقیت تیم‌ها توجه کنند. یکی از ساده‌ترین راه‌های انجام این امر، تمرکز بر اعضای تیم است. در واقع موفقیت یک تیم موکول به داشتن ترکیب بهینه از افرادی است که در همکاری با یکدیگر توانا باشند. با توجه به این موضوع چگونگی انتخاب پرسنل برای این تیم‌ها امری درخور توجه است که نیازمند تحقیقات بیشتر پژوهشگران و متخصصان منابع انسانی است (متیو و رپ،<sup>۶</sup> ۲۰۱۸). لازم به ذکر است که در پاسخ به جهانی شدن، تغییرات سریع در محیط خارجی و میل سازمان‌ها به رقابتی ماندن، سازمان‌ها اقدام به تمرکززدایی، مهندسی مجدد فرآیندهای کسب‌وکار، کوچک‌سازی و توانمندسازی کارکنان خود کرده‌اند. برای ساده‌سازی این تغییرات و حفظ سطح رقابتی، مدیران به‌طور فزاینده به سمت ساختارهای تیمی روی می‌آورند. در آمریکا ۸۲٪ سازمان‌هایی که بیش از ۱۰۰ نفر کارمند دارند، به استفاده از تیم در جهت تحقق اهداف سازمانیشان روی آورده‌اند؛ لذا باید به این نتیجه رسید که کارکنان سازمان‌های پیشرو امروز جهان معمولاً در انزوا و به دور از هم کار نمی‌کنند؛ بلکه در تیم به فعالیت می‌پردازند (باربارا و اریکسون،<sup>۷</sup> ۲۰۱۹).

ایجاد تیم‌های اثربخش که در آن افراد بانگیزه، میل و رغبت، احساس رعایت عدالت، تعهد، برقراری ارتباطات موثر و انسجام و همبستگی به فعالیت می‌پردازند، برای سازمان‌ها این فرصت را ایجاد می‌نماید به سمت ارائه خدمات کیفی که همانا هدف سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی است، گام بردارند. از طرفی لازم به ذکر است که صرف‌نظر از هدف ارائه خدمت کیفی، ایجاد تیم‌های اثربخش فوق‌الذکر، با فراهم‌سازی احساس رضایت روانی از اثربخشی تیمی در بین اعضای تیم و برقراری ارتباطات موثر و بهره‌گیری از تمام مزایای نام‌برده شده، هزینه‌های سازمانی ناشی از عدم رضایت کارکنان، ترک خدمت، نبود رفتار شهروندی سازمانی، هدررفت منابع، نقصان در اهداف عملکردی، نیاز به طرح‌های دوباره‌کاری، زمان طولانی تا عرضه محصول و ... را کاهش می‌دهد (کوالسکی،<sup>۸</sup> ۲۰۱۸). از سوی دیگر اهمیت زبان و گفتمان‌ها برای تکامل فرهنگ در این واقعیت ریشه دارد که در زبان، آدمی جهان ویژه خویش را در برابر جهان دیگر قرار دارد. بشر همگام با اعتقاد به مفهوم‌ها و نام چیزهایی از نوع حقیقت‌های جاودانه، غروری را که

<sup>۵</sup> - McMullin

<sup>۶</sup> - Mathieu & Rapp

<sup>۷</sup> - Babra & Eriksson

<sup>۸</sup> - Kowalski



به یاری آن خویشتن را از حیوان برکشید، به خود اختصاص داد. او در حقیقت اندیشید که وجود زبان، مالک شناخت جهان است. معمار زبان آن اندازه فروتن نبود که بپذیرد فقط توصیف‌هایی از چیزها به دست می‌دهد. به‌عکس می‌پنداشت که با واژه‌ها شناخت والای اشیا را بیان می‌کند. درواقع زبان نخستین مرحله علم‌ورزی است (هورث، ۱۳۹۳).

بنابراین بحث زبان ایده‌آل و گفتمان‌ها همین‌جا مطرح می‌شود و لزوم زبان ایده‌آل و گفتمان می‌تواند قابلیت همسان و همسوسازی نسل بشر را در جهت تعاملات تیمی تأمین کند. با جزءشدن در این نظریه می‌توان گفت که یکی از مشکلات قابل تأمل در ادبیات فارسی و البته تمامی زبان‌ها چند پهلو بودن و حجم بالای ابهامات در واژگان اعم از قیدها و واژگان توصیفی و حتی واژگان روزمره محاوره‌ای است. گستردگی این مشکل تا این حد برمی‌گردد که در خانواده‌ها حتی با بیش از بیست سال زندگی مشترک این ابهامات گفتاری زمینه‌ساز نزاع‌ها و مشکلات عدیده‌ای است و بنیان خانواده‌ها با این مسائل دچار آسیب جدی شده است.

## ۲. ارائه مدل تأثیر زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران

### به‌زعم فلاسفه تحلیلی؛ برگرفته از صلح و آرامش صحن‌های نگارگری

برای جمع‌آوری داده‌های بخش کیفی با ۲۱ نفر از خبرگان، متخصصین و افراد آگاه به امر در زمینه زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی مصاحبه شد. به‌طور کلی مشخصات مصاحبه‌شوندگان در جدول ۲، ارائه شده است.

جدول ۲. آمار جمعیت‌شناختی بخش کیفی

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی
محل خدمت	وزارت آموزش و پرورش	۱۵	تحصیلات	فوق لیسانس	۶	جنسیت	دانشگاه‌های دولتی	۵
		۵		دکتری تخصصی	۱۵			
	دانشگاه آزاد اسلامی	زن	۱	مرد	زن		۷	
					مرد		۱۴	
سابقه کار		۱۲ تا ۲۰ سال			۷			
سابقه کار	زیر ۱۲ سال	۵	فراوانی	طبقه <td>پایین‌تر از ۳۵ سال</td> <td>۲</td>	پایین‌تر از ۳۵ سال	۲		
	۳۵ تا ۴۵ سال	۶			بالای ۵۰ سال	۷		
	بالای ۲۰	۹						

در بخش کیفی اطلاعات خبرگان در جدول ۲ آورده شده است. در بخش کمی نیز ۴۸/۸۸٪ از آزمودنی‌ها زن و ۵۱/۱۲٪ مرد بودند. بیشتر گروه نمونه را کارکنان بین ۳۰ تا ۴۰ سال تشکیل داده‌اند. بیشتر گروه نمونه دارای تحصیلات کارشناسی بودند.

سوال اول: شاخص‌ها و مؤلفه‌های زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب (پدیده محوری) بزرگسالان استان تهران کدامند؟

سوال دوم: شاخص‌ها و مؤلفه‌های تعاملات تیمی بزرگسالان (پدیده محوری) استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

سوال سوم: راهبردهای بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

سوال چهارم: موانع تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

سوال پنجم: بسترهای تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

سوال ششم: عوامل اثرپذیر (پیامدها) بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

برای پاسخ به سؤالات فوق، تحلیل پاسخ‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه خبرگان جواب خواهد داد. شایان ذکر است که با ۲۱ خبره در این زمینه براساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۹ سؤال مصاحبه شد. با استفاده از رویکرد گراندد تئوری و استفاده از نرم‌افزار MAXQDA به این سؤال پاسخ داده می‌شود؛ بنابراین، در گام اول لازم است واحدهای معنایی شناسایی شود که البته انتخاب واحدهای معنایی به تأیید اساتید راهنما و مشاور رسیده است. بعد از کدگذاری واحدهای معنایی و رسیدن به حد اشباع (زمانی که از تحلیل متن یا مصاحبه‌های جدید، مقولات یا کدهای جدیدی به دست نیاید)، براساس مشابهت کدها به یکدیگر مقوله‌بندی شدند. درنهایت می‌توان خروجی حاصل از تحلیل را به شرح جدول زیر مشاهده کرد. این جدول حاصل کدگذاری باز محوری و گزینشی است که با نظر اساتید راهنما و مشاور و نیز ادبیات تحقیق انجام شده است.

جدول ۳. کدگذاری باز، محوری و گزینشی (انتخابی)

کدگذاری انتخابی (بعد)	کدگذاری محوری (مؤلفه)	کدگذاری باز (شاخص)
تعاملات تیمی	فرآیند	هدف‌گذاری
		مدیریت
		تحقیق توسعه
		مشارکت
	نتایج	نتایج مربوط به تیم



نتایج مربوط به سازمان		
نتایج مربوط به جامعه		
پرسشگری	یادگیری تیمی	عوامل اثرگذار
ارزش گذاری به تفاوتها		
ارتباطات		
نفوذ آرمانی	رهبری تحول گرا	
انگیزش الهام بخش		
ترغیب ذهنی		
ملاحظات فردی		
اهداف و راهبردها	انعکاس گری تیمی	
رویه های انجام کار		
وقایع پیش بینی نشده		
شایستگی شناختی	شایستگی حرفه ای	عوامل اثرپذیر
شایستگی نگرشی		
شایستگی مدیریتی		
وقف خود	اشتیاق شغلی	
شوق به کار		
جذب		
تعهد عاطفی	تعهد سازمانی	
تعهد مستمر		
تعهد هنجاری		
هژمونی و تثبیت معنا	زبان ایده و گفتمان های غالب	
هویت		

مفصل بندی		
دال مرکزی		
گفتمان		
زنجیره هم ارزی		
ضدیت و غیریت		
ساختار شکنی		
دال تهی		
برجسته‌سازی و به‌حاشیه‌رانی		
تدوین برنامه عملیاتی برای بهبود عملکرد تیمی	بهبود عملکرد تیمی	سازوکارها و راهبردها
تعیین اولویت‌های برنامه به منظور بهبود عملکرد تیمی		
ارزیابی مستمر عملکرد تیم‌ها		
تشکیل مرکز تخصصی عملکرد تیمی		
بهبود جو سازمانی بر اساس کار گروهی و عملکرد تیمی	جو سازمان	بسترها
تغییر راهبردهای سازمانی به منظور حفظ استعدادها عملکرد بهتر		
بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان		
بهبود مسئولیت‌پذیری کارکنان با توجه به خلاقیت آنها		
توجه به شایسته‌سالاری جهت انتخاب درست مدیران از بین کارکنان		
ارزشیابی مداوم از فعالیتهای کارکنان توسط مدیران در جهت درصد میزان عملکرد تیمی و رضایت ایشان	ارتباطات سازمانی	موانع
نبود سازوکارهای نظارتی در انتخاب و به‌کارگیری کارکنانی که به کار تیمی اهمیت می‌دهند		
نبودن سیاستی مشخص از سوی سازمان به منظور ارتقای تیم‌های عملگرا		

در نظر نداشتن پاداش و تشویق مناسب برای کارهای گروهی		
عدم تخصیص درست منابع بین واحدهای مختلف سازمان		
نبودن جو سازمانی مناسب در سازمان		

نتایج حاصل از تحلیل عاملی نشان می‌دهد که از میان ۱۳۴ شاخص (گویه) موجود، ۱۲ مؤلفه اصلی قابل شناسایی است.

سؤال هفتم: وضعیت موجود زبان ایده‌آل، گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

جدول ۴. آزمون تی تک‌نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

ارزش آزمون = ۳						
فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	اختلاف میانگین	Sig.	مقدار تی	مؤلفه	بعد	سازه
۲۲.۰	۰۷.۰	۱۵.۰	۰۰۱.۰	۰۲.۴	هدفگذاری	فرآیند
۵۱.۰-	۷۱.۰-	۶۱.۰-	۰۰۱.۰	۲۲.۱۲-	مدیریت	
۶۶.۰-	۸۲.۰-	۷۴.۰-	۰۰۱.۰	۷۵.۱۷-	تحقیق توسعه	
۴۵.۰	۳۱.۰	۳۸.۰	۰۰۱.۰	۹۹.۱۰	مشارکت	
۱۶.۰	۰۳.۰-	۰۷.۰	۱۷.۰	۳۸.۱	نتایج مربوط به تیم	نتایج
۱۷.۰	۰۱.۰-	۰۸.۰	۰۷.۰	۸۱.۱	نتایج مربوط به سازمان	
۷۸.۰-	۹۶.۰-	۸۷.۰-	۰۰۱.۰	۳۶.۱۸-		یادگیری تیمی
۳۲.۰-	۵۲.۰-	۴۲.۰-	۰۰۱.۰	۳۵.۸-		
۰۰.۰	۱۹.۰-	۱۰.۰-	۰۵.۰	۹۵.۱-		
۰۷.۰-	۲۳.۰-	۱۵.۰-	۰۰۱.۰	۶۳.۳-		
۷۲.۰	۶۰.۰	۶۶.۰	۰۰۱.۰	۵۱.۲۲		زبان ایده‌آل، گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی.



۱۰.۱	۹۳.۰	۰۲.۱	۰۰۱.۰	۰۹.۲۴	نتایج مربوط به جامعه	رهبری تحول‌گرا
۱۶.۱	۰۲.۱	۰۹.۱	۰۰۱.۰	۳۶.۲۹	پرسشگری	
۴۳.۱	۳۰.۱	۳۶.۱	۰۰۱.۰	۵۷.۴۱	ارزشگذاری به تفاوت‌ها	
۶۶.۱	۵۴.۱	۶۰.۱	۰۰۱.۰	۵۸.۴۸	ارتباطات	انعکاس‌گری تیمی
۳۴.۰-	۴۵.۰-	۳۹.۰-	۰۰۱.۰	۰۶.۱۳-	نفوذ آرمانی	
۹۳.۰-	۱۲.۱-	۰۳.۱-	۰۰۱.۰	۳۵.۲۱-	وقایع پیش‌بینی‌نشده	
۲۰.۰-	۳۱.۰-	۲۵.۰-	۰۰۱.۰	۲۱.۹-	شایستگی شناختی	شایستگی حرفه‌ای
۲۸.۰-	۳۹.۰-	۳۴.۰-	۰۰۱.۰	۳۵.۱۲-	شایستگی نگرشی	
۲۰.۰	۰۹.۰	۱۵.۰	۰۰۱.۰	۱۳.۵	شایستگی مدیریتی	
۲۸.۰-	۴۱.۰-	۳۴.۰-	۰۰۱.۰	۳۰.۱۰-	وقف خود	اشتیاق شغلی
۱۳.۰-	۲۷.۰-	۲۰.۰-	۰۰۱.۰	۳۴.۵-	شوق به کار	
۴۲.۰-	۵۶.۰-	۴۹.۰-	۰۰۱.۰	۵۰.۱۳-	جذب	
۳۳.۰	۱۸.۰	۲۶.۰	۰۰۱.۰	۵۲.۶	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی
۱۲.۰	۰۶.۰-	۰۳.۰	۴۷.۰	۷۳.۰	تعهد مستمر	
۲۹.۰-	۴۳.۰-	۳۶.۰-	۰۰۱.۰	۹۹.۹-	تعهد هنجاری	
۰۶.۰-	۲۱.۰-	۱۴.۰-	۰۰۱.۰	۶۲.۳-	سازوکارها و راهبردها	راهبردها بسترها
۳۶.۰-	۴۹.۰-	۴۲.۰-	۰۰۱.۰	۳۹.۱۲-	بسترها	
۰۷.۰	۰۷.۰-	۰۰.۰	۹۹.۰	۰۲.۰	موانع	موانع

۰۸.۰۰	۲۳.۰۰	۱۶.۰۰	۰۰۱.۰	۱۰.۴-	هژمونی و تثبیت معنا	زبان ایده و گفتمان‌های غالب
۵۱.۰۰	۶۸.۰۰	۵۹.۰۰	۰۰۱.۰	۹۵.۱۳-	هویت	
۴۶.۰۰	۶۴.۰۰	۵۵.۰۰	۰۰۱.۰	۲۳.۱۲-	مفصل بندی	
۳۰.۰۰	۵۰.۰۰	۴۰.۰۰	۰۰۱.۰	۷۴.۷-	دال مرکزی	
۵۵.۰۰	۷۲.۰۰	۶۳.۰۰	۰۰۱.۰	۳۲.۱۵-	گفتمان	
۰۷.۰۰	۲۲.۰۰	۱۴.۰۰	۰۰۱.۰	۷۸.۳-	زنجیره هم ارزی	
۰۲.۰	۱۹.۰۰	۰۹.۰۰	۱۰۱.۰	۶۳.۱-	ضدیت و غیریت	
۲۹.۰۰	۵۰.۰۰	۴۰.۰۰	۰۰۱.۰	۱۹.۷-	ساختارشکنی	
۴۲.۰۰	۶۲.۰۰	۵۲.۰۰	۰۰۱.۰	۱۶.۱۰-	دال تهی	
۰۷.۰۰	۲۲.۰۰	۱۵.۰۰	۰۰۱.۰	۷۹.۳-	برجسته سازی و به حاشیه رانی	

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه مؤلفه‌های زبان ایده و گفتمان‌های غالب و همچنین سازوکارها و راهبردها و بسترها کمتر از پنج صدم است؛ بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مؤلفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین که مقادیری منفی هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مؤلفه‌ها و ابعاد در وضعیت نامطلوب است. همچنین مؤلفه‌های هدفگذاری، مشارکت و رهبری تحول‌گرا در وضعیت مطلوب قرار دارد.

در تصویر شماره ۱، نوعی مدیریت گروهی که جلوه‌ای دموکراتیک دارد، در نگاره‌های مربوط به شاهنامه قابل مشاهده است.



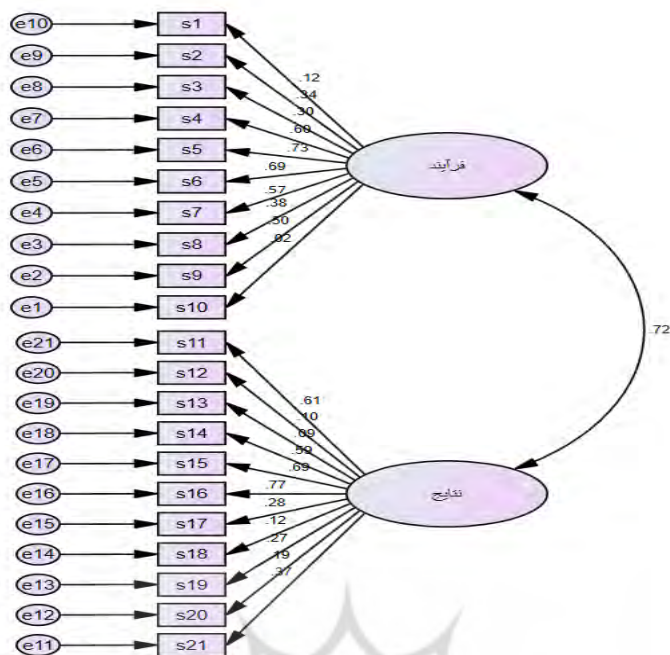
تصویر ۱: نگاره دربار فریدون، شاهنامه شاه‌طهماسب. منبع: (ایزدی، احمدپناه، ۱۳۹۴: ۶۶)

در تصویر شماره (۱) که نمایی از دربار فریدون است، به ارتباط گسترده فریدون با درباریان صحنه می‌گذارد و تا حدی روشن‌کننده سبک مدیریت او است. رهبری دموکراتیک یکی از مؤثرترین انواع سبک مدیریت است؛ زیرا اجازه می‌دهد تا مدیرانی که سطح توانایی پایینی دارند، هم بتوانند در تصمیمات خاص استفاده شوند.

سؤال هشتم: روابط علی بین زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی کدامند؟

مدل تعاملات تیمی توسط ۲۱ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی تعاملات تیمی انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارد. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل است. شکل زیر مربوط به مدل نهایی عوامل اثرگذار است.





شکل ۱. مدل عوامل اثرگذار در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند؛ بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق درباره این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

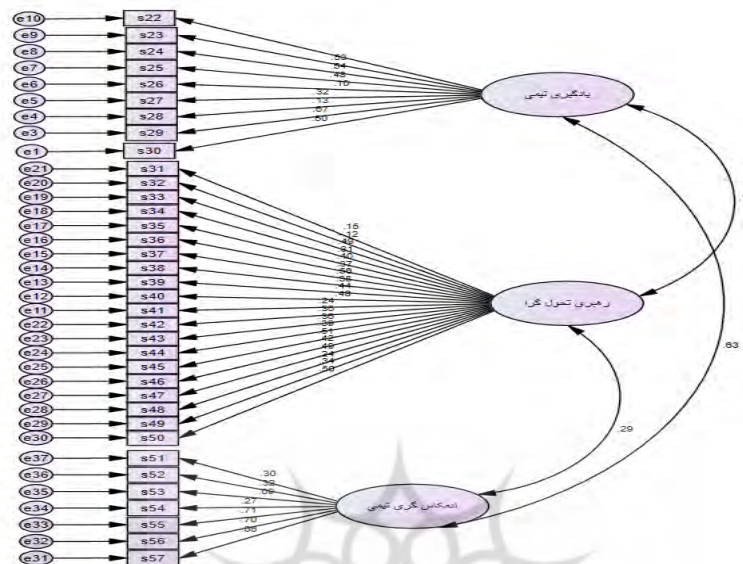
جدول ۵. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	خی دو بر درجه آزادی	-	۳.۲۹	کمتر از ۵
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۳	بزرگتر از ۰.۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۶	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۷	کمتر از ۰.۱

#### • عوامل اثرگذار

مدل عوامل اثرگذار توسط ۳۸ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرگذار انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار هستند و بارهای

عاملی آن در سطح بالایی قرار دارد. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل است. شکل زیر مربوط به مدل نهایی عوامل اثرگذار است.



شکل ۲. مدل عوامل اثرگذار در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق درباره این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

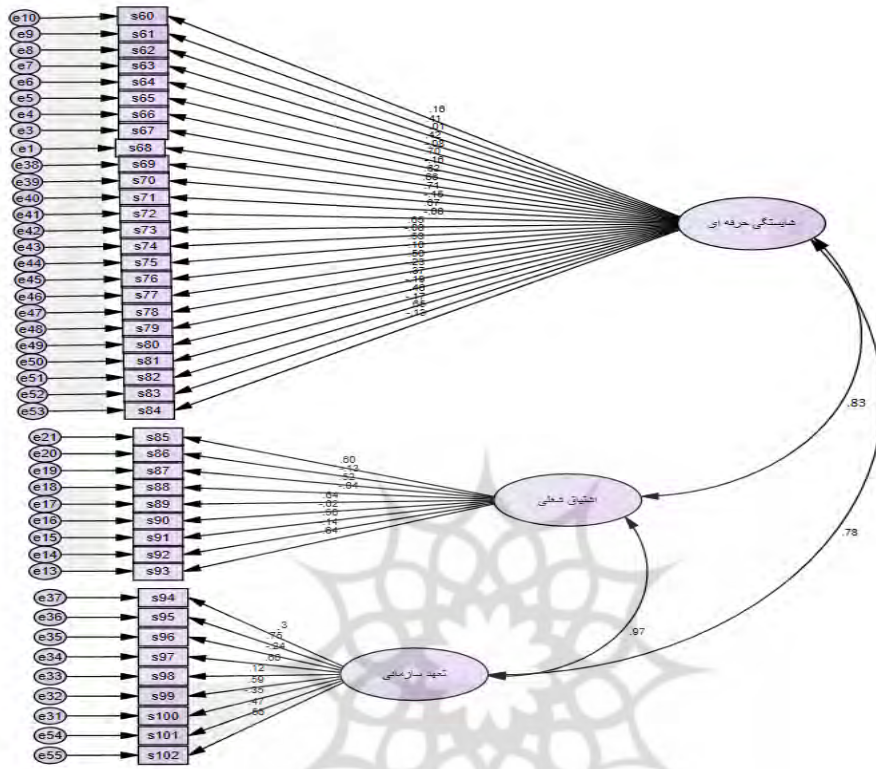
جدول ۶. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	خی دو بر درجه آزادی	-	۴۰۱	کمتر از ۵
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۴	بزرگتر از ۰.۹
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۲	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۸	کمتر از ۰.۱

• عوامل اثرپذیر

مدل عوامل اثرپذیر توسط ۴۳ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی عوامل اثرپذیر انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار هستند و بارهای

عاملی آن در سطح بالایی قرار دارد. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل است. شکل زیر مربوط به مدل نهایی عوامل اثرپذیر است.



شکل ۳. مدل عوامل اثرپذیر در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند؛ بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق درباره این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.

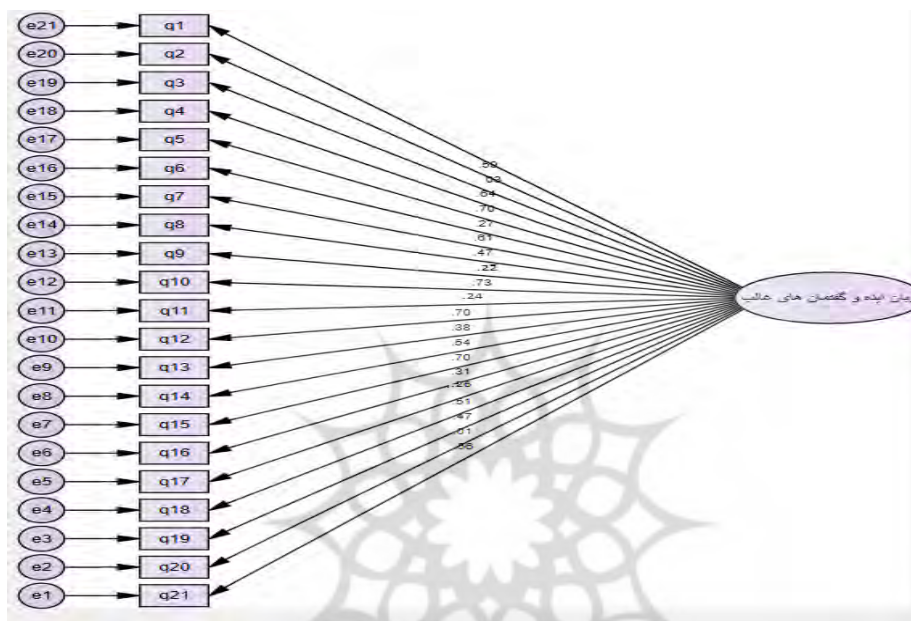
جدول ۷. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	خی دو بر درجه آزادی	-	۲.۸۹	کمتر از ۵
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۶	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۵	کمتر از ۰.۱



### • زبان ایده و گفتمان‌های غالب

مدل زبان ایده و گفتمان‌های غالب توسط ۲۱ گویه اندازه‌گیری می‌شود. ابتدا، آزمون تحلیل عاملی بر روی زبان ایده و گفتمان‌های غالب انجام شد. برآوردهای پارامتر استاندارد شده در شکل زیر نشان می‌دهد که همه شاخص‌ها از لحاظ آماری معنادار هستند و بارهای عاملی آن در سطح بالایی قرار دارد. بررسی نتایج شاخص‌های برازش حاکی از برازش مناسب مدل است. شکل زیر مربوط به مدل نهایی زبان ایده و گفتمان‌های غالب است.



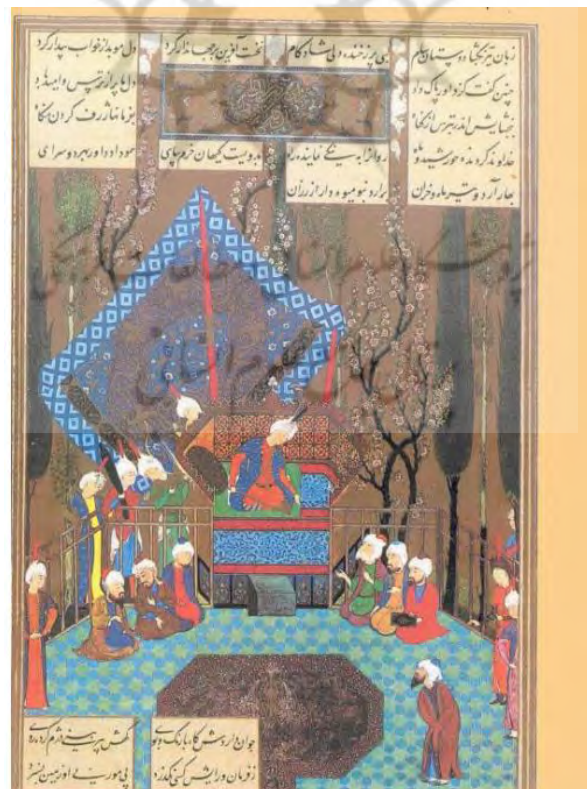
شکل ۴. مدل عوامل اثرپذیر در حالت ضرایب استاندارد شده

در جدول زیر، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول دیده می‌شود، تقریباً تمامی شاخص‌ها کفایت آماری دارند؛ بنابراین، با اطمینان بسیار بالایی می‌توان دریافت محقق درباره این شاخص‌ها به برازش کامل دست یافته است.



تصویر ۲: نگاره مشورت افراسیاب با برادرش گرسیوز، شاهنامه شاه طهماسبی، منبع: (موزه هنری متروپولیتن، ۱۶۹۵/۱۰۷/۱۱۰).

در نگاره بالا، مشورت که در نوع خود نوعی زبان گفتمان تیمی است، در ایجاد صلح و دوستی نقش بسزایی دارد.



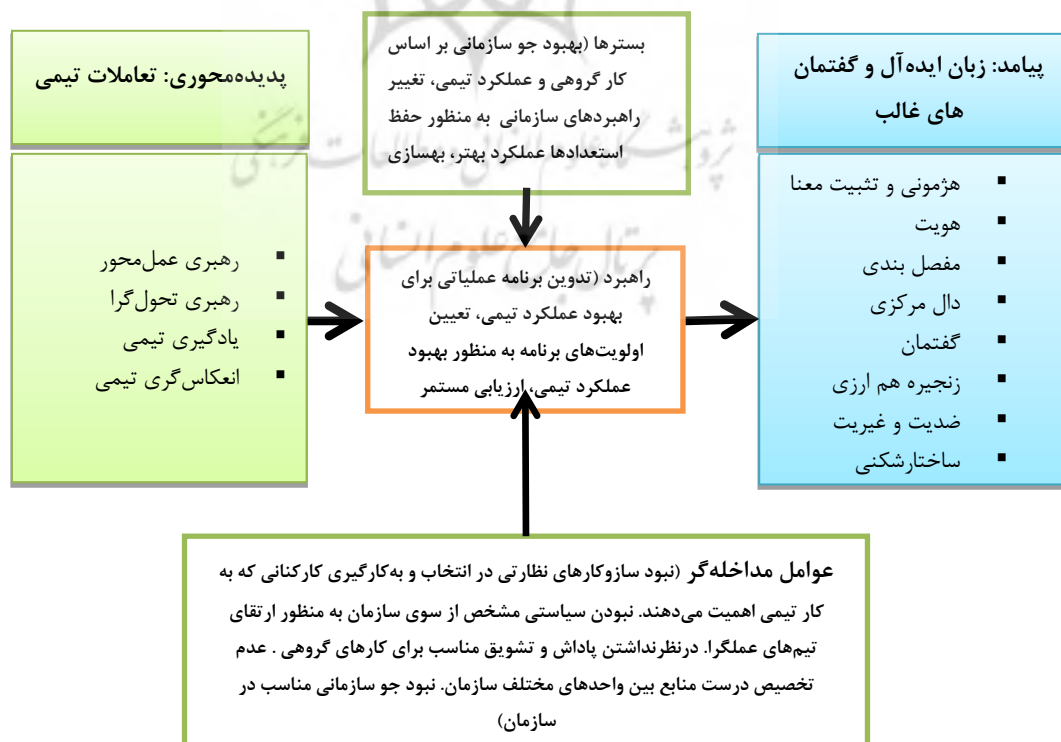
تصویر ۶: نگاره مشورت زال با موبدان، شاهنامه شاه طهماسبی، منبع: (حجتی سعیدی، ۱۳۹۴)

جدول ۸. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	خی دو بر درجه آزادی	-	۲.۵۹	کمتر از ۵
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰.۹۷	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰.۹۵	بزرگتر از ۰.۹
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰.۹۷	بزرگتر از ۰.۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰.۰۴	کمتر از ۰.۱

سؤال نهم: زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی به منظور ارائه مدل چه تأثیری دارد؟

درنهایت براساس شاخص‌ها و مؤلفه‌های شناسایی‌شده زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی (پدیده اصلی)، عوامل اثرگذار (شرایط علی) و اثرپذیر که براساس مستندات پژوهشی و مصاحبه با خبرگان شناسایی شد همچنین سازوکارها، عوامل تسهیل‌کننده و بازدارنده شناسایی شده و درنهایت تحلیل داده‌ها در بخش کمی الگوی مفهومی پژوهش با رویکرد گراند تئوری به‌صورت شکل زیر ارائه می‌شود:



شکل ۵. الگوی نهایی پژوهش برگرفته از بخش کیفی و کمی



پژوهش حاضر با هدف تاثیر زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان به‌زعم فلاسفه تحلیلی به منظور ارائه یک مدل انجام شد. در شناسایی شاخص‌ها و مؤلفه‌های زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بزرگسالان با ۲۱ خبره در این زمینه بر اساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۹ سوال مصاحبه شد. با استفاده از رویکرد گراند تئوری و تحلیل عاملی اکتشافی به این سؤال پاسخ داده شد. براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا از میان ۲۱ شاخص (گویه) موجود، ۱۰ مؤلفه اصلی قابل شناسایی بود. بر اساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مؤلفه‌ها بدین شکل نام‌گذاری شدند. مؤلفه‌های هژمونی و تثبیت معنا، هویت، مفصل‌بندی، دال مرکزی، گفتمان، زنجیره هم‌ارزی، ضدیت و غیریت، ساختارشکنی، دال تهی و برجسته‌سازی و به‌حاشیه‌رانی بود. فیلسوفان تحلیلی تلاش عمیق و موشکافانه‌ای در فلسفه زبان و به‌طور خاص در مبحث معناشناسی متحمل شده‌اند که حاصل آن دستاوردهای شگرفی برای این عمل بوده است. ولی به نظر می‌رسد نفوذ تحصیل‌گرایی در لایه‌های باطنی تفکر غربی و تأکید فراتر از حد بر رفتارگرایی و روانشناسی تجربی، باعث شده تلاش‌های وافر این فیلسوفان منجر به درک صحیح از ماهیت معنا نشود. عدم تمایز بین ادراکات عقلی و حسی، منشاء داوری‌های نادرست در باب دلالت و معنای اسم خاص، اسم اشاره و ضمائر شخصی شده است. همچنین عدم توجه به تشکیک واقعیت و تفاوت واقعیت هر تصور و ادراک به حسب مرتبه متفاوت آن، باعث شده در باب معناداری قضایایی که واقع مطابق آنها در خارج از ذهن وجود ندارد، قضاوتی نادرست داشته باشند و همین امر باعث شده که برخی از این فلاسفه زبان طبیعی را ناقص برشمرند و برای رفع نقیصه آن به زبان ایده‌آل گرایش پیدا کنند. نتایج پژوهش با یافته‌های یه وانگ و گو (۲۰۱۹)، باخراچ و مولین (۲۰۱۹)، هان و همکاران (۲۰۱۸) همسو است.

در همین رابطه جواهری (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان زبان، روش و غایت دین و فلسفه از نظر این‌رشد و هگل انجام داد. رابطه دین و فلسفه یکی از عمیق‌ترین مباحث در طول تاریخ بشری است و وفاق میان فلسفه و دین مسئله‌ای است که از آن زمان که انسان خواسته میان داده‌های عقل و داده‌های ایمان خود ارتباطی به وجود آورد، ذهن او را به خود مشغول داشته است. هنگامی که بحث دین و فلسفه مطرح می‌شود، در ذهن عموم این‌طور به نظر می‌رسد که این دو در مقابل یکدیگر قرار دارند درحالی‌که چنین نیست. این‌رشد و هگل هر دو معتقدند فلسفه و دین دو گونه تعبیر از یک واقعیت است. دین بیان حقایق از راه رمز و استعاره است و فلسفه بیان حقایق در قالب مفاهیم عقلی و استدلالی است.

در شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد تعاملات تیمی بزرگسالان استان تهران به‌زعم فلاسفه تحلیلی با ۲۱ خبره در این زمینه براساس مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با ۹ سوال مصاحبه شد. با استفاده از رویکرد گراند تئوری و تحلیل عاملی اکتشافی به این سوال پاسخ داده شد. براساس نتایج حاصل از بخش کیفی و روایی محتوا که از میان ۱۰۲ شاخص (گویه) موجود، ۸ مؤلفه اصلی قابل شناسایی بود. براساس ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود این مؤلفه‌ها بدین شکل نام‌گذاری شدند. مؤلفه‌های فرآیند، نتایج، یادگیری تیمی، رهبری تحول‌گرا، انعکاس‌گری تیمی، شایستگی حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و تعهدسازمانی شناسایی شدند. در این خصوص، برخی یافته‌های حاصل از پژوهش‌های انجام‌شده با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد، از آن جمله می‌توان به پژوهش قربان (۱۳۹۸) اشاره کرد. ایشان در پژوهش خود پی بردند که

ابعاد تشکیل‌دهنده عملکرد تیمی، شامل، فرآیند و نتایج و ابعاد اثرگذار بر عملکرد تیمی، شامل، یادگیری تیمی، رهبری تحول‌گرا، انعکاس‌گری تیمی، و همچنین، ابعاد شایستگی حرفه‌ای، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی، به‌عنوان ابعاد اثرپذیر از عملکرد تیمی معرفی شدند. در پژوهش حاضر مدل نهادینه کردن عملکرد تیمی کارکنان آموزش و پرورش ارائه شد. علاوه بر ابعاد عنوان‌شده، عوامل تسهیل‌گر، سازوکار و موانع را نیز بررسی کرد که از برازش مطلوبی برخوردار بود.

در پژوهش حاضر به منظور ارائه مدلی جامع برای تأثیر زبان ایده‌آل و گفتمان‌های غالب بر بهبود تعاملات تیمی بزرگسالان به‌زعم فلاسفه تحلیلی و با توجه به مبانی نظری و نظر خبرگان، تسهیل‌کننده‌ها و موانع پیش‌روی برنامه‌های زبان ایده‌آل، گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی بررسی و تسهیل‌گرها و موانع و راهبردهای پیاده‌سازی شناسایی شدند.

در تبیین نتایج به‌دست‌آمده ویلیام (۲۰۱۲) نظریه‌ای فلسفی درباره معنا به ما می‌توضیح می‌دهد که چه چیز یک رشته از علائم و صوت‌ها را معنادار می‌کند و چگونه این رشته از اصوات و علائم، معنای مشخصی و متمایزی دارند. این نظریه فلسفی نیز باید توضیح دهد که چگونه انسان‌ها می‌توانند عبارات‌های معناداری را درست کنند و این کار را بدون کم‌ترین زحمتی انجام می‌دهند. یکی از تصورات رایجی که درباره معنا وجود دارد، این است که معنای عبارات‌های زبانی به این خاطر است که آن‌ها چیزهایی را در جهان باز می‌نمایند. این نظریه، همان نظریه ارجاعی معناست که براساس فهم عرف شکل گرفته است. هانس (۲۰۰۸) در پژوهش خود به این نتایج دست یافت. فلسفه تحلیلی مکتبی فلسفی است که در آغاز قرن بیستم در کشورهای انگلیسی‌زبان تبدیل به مکتب غالب شد. امروزه در بریتانیا، ایالات متحده، کانادا، استرالیا، نیوزیلند و اسکانندیناوی بیش‌تر دپارتمان‌های دانشگاهی فلسفه خود را به‌عنوان دپارتمان‌های «فلسفه تحلیلی» معرفی می‌کنند. آلستون (۲۰۰۱) فلسفه زبان را شامل هر چیزی می‌داند که فیلسوفان از آن جهت که فیلسوفانند، به‌هنگام تفکر درباره زبان انجام می‌دهند. فلسفه زبان در واقع تلاشی است برای روشن کردن مفاهیمی اساسی که به‌هنگام تفکر درباره زبان انجام می‌دهیم.

از سوی دیگر با عنایت به اهمیت روزافزون جایگاه یادگیری تیمی در سازمان‌های مدرن و فرآیندگرا و نیز تأثیر بسیار مهم آن بر توانمندی منابع انسانی به‌عنوان کلیدی‌ترین منابع سازمان و به‌منظور حفظ مزیت‌های رقابتی سازمان لازم است مهارت‌ها و توانایی‌های ضروری برای کار تیمی موفق در سطح اعضای تیم و کل سازمان از طریق آموزش‌های نوین و به‌روز صورت گیرد. کسب آموزش‌های لازم از مهم‌ترین فاکتورهای ضروری برای همکاری و تعامل موثر در اجرای کار تیمی موفق و اثربخش است؛ لذا جهت رشد و آموزش، ضروری است برنامه‌ریزی صحیحی انجام گیرد. ساختار در تیم براساس مجموعه قوانین و مقرراتی است که یک تیم بر اثر سازوکارهای هماهنگی رسمی و الگوهای تعاملی خاص خود شکل پیدا می‌کند. از آنجایی که تیم‌های توانا از افراد توانا تشکیل می‌شوند، برای اینکه کار تیمی و یادگیری تیمی با موفقیت انجام شود و تیم‌ها به اهداف از پیش تعیین‌شده و مشترک دست پیدا کنند، اعضای تیم باید با برگزاری جلسات بررسی پیشرفت، همراستایی با رهبر تیم، تصمیم‌گیری براساس اتفاق نظر تیم، وابستگی متقابل مثبت اعضای تیم به یکدیگر، مسئولیت‌های فردی و تیمی و بازخورد مثبت بر کار خود و تیم نظارت و مرور داشته باشند که از مشخصه‌های تیم‌های کاری اثربخش محسوب می‌شود. افراد باید یاد بگیرند وظایف را در میان خود تقسیم کنند، نه تنها برای موفقیت فردی بلکه نسبت به کامیابی همه افراد تیم احساس مسئولیت کنند. محیط‌های تیم‌گرا فرصت‌هایی را

برای کارکنان‌شان فراهم می‌کنند تا از همکاران باتجربه خود یاد بگیرند و از طریق با هم کار کردن و به اشتراک گذاشتن اطلاعات به دیگران نیز کمک کنند تا موجبات افزایش عملکرد تیم و در پی آن منجر به اثربخشی سازمان و اهداف آن شود.

### نتیجه‌گیری

در فرآیند اجرای هر پژوهشی، موانع و محدودیت‌هایی پیش روی محقق قرار دارد. این پژوهش نیز از این قاعده مستثنا نبوده است. اهم محدودیت‌های پژوهش حاضر به شرح ذیل است: پژوهش حاضر به کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران محدود می‌شود. محدودیت ابزار اندازه‌گیری متغیرها که فقط از پرسشنامه و مصاحبه استفاده گردیده است و از مشاهده و سایر روش‌های اندازه‌گیری استفاده نشده است. با توجه به یافته‌ها، این پژوهش معیارهای لازم برای شناسایی زبان ایده آل، گفتمان‌های غالب، تعاملات تیمی و مؤلفه‌های آن بر اساس فلاسفه تحلیلی را دارند در اختیار قرار داد. با استفاده از تجربه‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش و دیدگاه‌های صاحب‌نظران می‌توان پژوهش مشابهی را درباره زبان ایده آل، گفتمان‌های غالب و تعاملات تیمی با تکیه بر نتایج حاصل انجام داد تا بتوان به یقین بیشتری در خصوص یافته‌های پژوهش حاضر دست یافت. ناگفته نماند که آزمایش تجربی مؤلفه‌های این پژوهش و بهره‌گیری از تجربه‌های آن، از دیگر اقداماتی است که در نظر است در آینده توسط پژوهشگران انجام شود. برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که به محدودیت‌های پژوهش در زمینه نمونه‌گیری، مفروضات آماری ساختار مدل و مقیاس اندازه‌گیری توجه شود. همچنین اطلاعات جمع‌آوری شده از شرکت‌ها به دو یا چند منبع ختم نشود؛ بلکه از ترکیب منابع استفاده شود. معمولاً در اینگونه پژوهش‌ها، اطلاعات جمع‌آوری شده از یک مقطع زمانی است؛ لذا اگر اطلاعات جمع‌آوری شده به صورت سری زمانی باشد، نتایج بهتری حاصل خواهد شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

## کتاب‌ها

- لاند، نیک. (۲۰۰۳). *زبان و اندیشه*. ترجمه قاسم‌زاده، حبیب‌الله. تهران: انتشارات ارجمند.
- هوارث، دیوید. (۱۳۹۳). *نظریه گفتمان*. ترجمه سید علی اصغر سلطانی. تهران: فرهنگ گفتمان.

## مقالات

- بدخشان، ابراهیم. (۱۳۹۰). «بازاندیشی نسبییت زبانی با رویکرد شناختی و استناد بر داده‌های زبان فارسی». *فصلنامه علمی پژوهشی زبان و ادب فارسی*، ۴ (۱۱)، ۱-۱۲.
- خاشعی، وحید و دانشور، محمدرضا. (۱۳۹۵). «تأثیر سیستم حافظه تعاملی بر عملکرد تیمی کارکنان با در نظر گرفتن نقش استراتژی یادگیری بهره بردارانه و جهت‌گیری استراتژیک». *مجله مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۸۲ (۱۱)، ۸۱-۱۰۰.
- صفوی، کورش. (۱۳۸۳). «نگاهی به نظریه حوزه‌های معنایی از منظر نظام واژگانی زبان فارسی». *مجله علوم اجتماعی و انسانی*، ۲۱ (۱)، ۲-۱۴.

- مهدوی نژاد، محمدحسین؛ علیزمانی، امیرعباس؛ صادقی، افلاطون و شکیبی، زینب. (۱۳۹۴). ارتباط زبان و معنا در سنت فلسفه تحلیلی: با تأکید بر آرا ویتگنشتاین. *مجله پژوهش‌های فلسفی دانشگاه تبریزی*، ۹ (۱۶)، ۱-۲۲.

## پایان‌نامه‌ها

- جواهری، شهروش. (۱۳۹۶). *زبان، روش و غایت دین و فلسفه از نظر این رشد و هگل*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- سلیمی، حسین. (۱۳۸۸). *مقایسه اثربخشی مشاوره به شیوه آدلری و بازسازی شناختی مبتنی بر تمثیل بر سلامت روان، تاب‌آوری و امیدواری دانشجویان*. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی.
- قربان، فاطمه. (۱۳۹۸). *ارائه مدلی برای نهادینه کردن عملکرد تیمی در بین کارکنان آموزش و پرورش*. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه آزاد واحد رودهن.
- هادی ملکی، صمد. (۱۳۹۱). *بررسی و مقایسه مفهوم معنا در معناشناسی زبان‌شناختی و سنت مطالعه هرمونیک*. پایان‌نامه ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.



## منابع لاتین

Babra, R., & Eriksson, L. (۲۰۱۹). I LEAD, WE LEAD:-AN EXPERIMENTAL STUDY ON SHARED LEADERSHIP AND TEAM PERFORMANCE.

Bachrach, D. G., & Mullins, R. (۲۰۱۹). A dual-process contingency model of leadership, transactive memory systems and team performance. *Journal of Business Research*, 96, ۲۹۷-۳۰۸.

Fairclough, N. (۲۰۰۰). Discourse, social theory, and social research: The discourse of welfare reform. *Journal of sociolinguistics*, 4(۲), ۱۶۳-۱۹۵.

Han, S. J., Lee, Y., Beyerlein, M., & Kolb, J. (۲۰۱۸). Shared leadership in teams: The role of coordination, goal commitment, and knowledge sharing on perceived team performance. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(۳/۴), ۱۵۰-۱۶۸.

Kowalski, K. (۲۰۱۸). Building Effective Teams. *Leading and Managing in Nursing-E-Book*, ۳۳۶.

Mathieu, J., & Rapp, T. (۲۰۱۸). Laying the foundation for successful team performance trajectories: The roles of team charters and deliberate plans.

Musolff, A. (۲۰۱۷). The metaphorisation of European politics: Movement on the road to Europe. In *Attitudes Towards Europe* (pp. ۱۷۹-۲۰۰). Routledge.

Ye, Q., Wang, D., & Guo, W. (۲۰۱۹). Inclusive Leadership and Team Innovation: The Role of Team Voice and Performance Pressure. *European Management Journal*.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی