

Interpretive Structural Modeling of Factors Affecting Organizational Vitality (Case Study: Yazd Gas Company)

Mehdi Sabokro¹ – Seyed Mohammad Tabatabai Nasab²
Maryam Ahmadi Zahrani³ – Alireza Asadzadeh Firoozabadi⁴

Abstract

Vitality and welfare can be considered as one of the strategic needs for long-term success of the organization. Accordingly, the present study was conducted with the aim of interpretive structural modeling of factors affecting organizational vitality in Yazd Gas Company. Statistical sample in the qualitative section, management experts including university professors, managers and experts of Yazd Province Gas Company are 15 people. This section was done by interviewing experts and three stages of open coding, axial coding and selective coding. Finally, the selected codes were filtered by fuzzy Delphi method. The statistical sample in the quantitative section is 144 official and employed employees of Yazd Province Gas Company. The results of the section showed that the factors affecting organizational vitality include 11 main components and 54 sub-components. Finally, using fuzzy Delphi technique, the consensus of experts on the importance of each factor was calculated. The validation of the identified indicators was confirmed by the consensus of experts and the fuzzy Delphi method. This section was performed by method of interpretive structural modeling. In the interpretive

1. Associate Professor, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran, (Corresponding Author: msabokro@yazd.ac.ir)

2. Associate Professor,, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran, tabatabaeenasab@yazd.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran, maryamahmadi@yazd.ac.ir

4. Master of Business Administration, Department of Management Sciences, Yazd University, Yazd, Iran.

structural modeling section, a pairwise comparison questionnaire was selected from the selected components in the qualitative section and modeling was performed. The results of interpretive structural modeling showed that managerial and organizational variables are the first and second key and strategic variables, respectively.

Keywords:

Organizational Vitality, Interpretive Structural Modeling, Gas Company.





مدل سازی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی (مطالعه موردی: شرکت گاز استان یزد)

مهدی سبک‌رو^۱ - سید محمد طباطبایی نسب^۲
مریم احمدی زهرانی^۳ - علیرضا اسدزاده فیروزآبادی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در شرکت گاز استان یزد با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری انجام شد. در این پژوهش، برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی از ادبیات موضوع و انجام مصاحبه با خبرگان مدیریتی شامل اساتید دانشگاه، مدیران و کارشناسان شرکت گاز استان یزد به تعداد ۱۵ نفر استفاده شد و داده‌های بخش کمی با استفاده از پرسشنامه گردآوری و با روش دلفی فازی تحلیل شد. یافته‌های پژوهش در بخش کیفی با استفاده از مصاحبه‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شد که ۱۱ عامل اصلی و ۵۴ شاخص شناسایی شدند. اعتبارسنجی شاخص‌های شناسایی شده با استفاده از روش دلفی فازی مورد تأیید قرار گرفت. در بخش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، پرسشنامه مقایسات زوجی از مؤلفه‌های انتخاب شده در بخش کیفی طراحی شد و مدل‌سازی انجام شد. نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری نشان داد که متغیرهای مدیریتی و سازمانی به ترتیب اولین و دومین متغیرهای کلیدی و استراتژیک محسوب می‌شوند.

واژگان کلیدی: نشاط سازمانی، مدل‌سازی ساختاری تفسیری، شرکت گاز.

-
۱. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول: msabokro@yazd.ac.ir)
 ۲. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران، tabatabaeenasab@yazd.ac.ir
 ۳. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران، maryamahmadi@yazd.ac.ir
 ۴. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران dherst_12@yahoo.com

مقدمه

شادی^۱ و نشاط^۲ از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است (Shelton & Kenney, 2018) و بدون آن‌ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. (حجازی و تقی‌پور فرشی، ۱۳۹۴) تعاریف متعددی در مورد نشاط سازمانی ارائه شده است. پالمر و همکاران (۲۰۱۱)، نشاط سازمانی را به‌عنوان هم‌افزایی بین رضایت‌مندی بالا، بهره‌وری و مشارکت در نظر می‌گیرند که به‌صورت حقیقی به افراد اجازه می‌دهد موفقیت حرفه‌ای‌شان را حداکثر کنند و به اهداف مؤسسه دست یابند. شادی در کار در ارتباط با احساس مثبت و تعهد کاری و با در نظر گرفتن عوامل احساسی و شناختی بررسی می‌شود. (Karl & Peluchette, 2006; Palmer et al., 2011) مک دوول (۲۰۰۵) شادی در کار را این‌گونه تعریف می‌کند: درگیر شدن در یک فعالیت ویژه که با کار مرتبط نیست و لذت‌بخش یا سرگرم‌کننده است. از قبیل فعالیت‌هایی که بر محیط کاری شاد دلالت دارد، تقویت‌کننده‌ها، ابتکارات هدفمند و حمایت از فعالیت‌های متنوع لذت‌بخش و شادی‌آور را منجر می‌شود که بر احساس مثبت و بهره‌وری فردی و سازمانی اثر می‌گذارد. (Fallmann et al., 2017; Diener et al., 2004; McDowell, 2005) شادی یکی از خصوصیات مهم انسان است که تأثیر فراوانی بر تمامی جنبه‌های شخصیتی و عملکرد وی دارد. (موسوی و همکاران، ۱۳۹۹) شادی به‌عنوان هدف روانشناسی مثبت‌گرا، فقط به کسب حالات ذهنی لحظه‌ای خلاصه نمی‌شود، شادی شامل اصیل تلقی کردن زندگی شخص هم می‌شود. (آقاداتوود، ۱۳۹۷)

نشاط سازمانی زمانی به وجود می‌آید که فرد در جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعداد‌های خود استفاده کند، (Dutton & Edmund, 2007) کار بزرگی انجام دهد و به آن افتخار کند، مسئولیت کار خود را بپذیرد، در محیط کار بیاموزد و رشد کند، احساس انگیزش و انرژی کند، از سوی مدیران مورد تشویق و قدرشناسی قرار گیرد و درآمدی عادلانه و متناسب با زحمات خود دریافت نماید. (Kjerulf, 2007) از دیگر آثار شادی و نشاط در محیط کار می‌توان به افزایش سود، افزایش تولید، بهبود توانایی تصمیم‌گیری، افزایش رضایت مشتریان، کاهش غیبت، انجام دادن کارها با

1. Happiness
2. Vitality

اشتیاق بیشتر، (Kinnafick et al., 2014) بهبود ارتباطات، افزایش تعهد کارکنان به سازمان، تقویت کار تیمی و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان اشاره کرد. (چاوش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲) تحقیقات مختلف نشان می‌دهد که نشاط سازمانی، احساس امنیت، سلامت روحی و جسمانی و رضایت کارکنان را در سازمان بهبود می‌بخشد. (Hendriksen et al., 2016; Allen & Kiburz, 2012; Fritz et al., 2011) نشاط سازمانی در محیط کار، هنر و مهارت سازگاری با شرایط نامطلوب و نگرش مثبت نسبت به مشکلات برای ایجاد تجربه است که منجر به کاهش تنش‌ها و اضطراب شده و می‌تواند توانایی کارکنان را برای کاهش فشار عصبی و افزایش انعطاف‌پذیری آنان بهبود بخشد. (Kawabata et al., 2017) نشاط به سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل برای سرمایه‌گذاری تلاش در کار و مقاومت در برابر مشکلات کاری، اشاره دارد. (Bakker et al., 2006) منابع و مکتوبات علمی، سلسله عواملی را که می‌توانند در ایجاد نشاط در کارکنان دخالت کنند، در زمینه‌های متعددی مطرح کرده‌اند که آنان را می‌توان به صورت زیر طبقه‌بندی کرد:

عوامل شغلی: سلسله عواملی که در شیوه یا روند اجرای کارها اثر می‌گذارند و به ایجاد ویژگی‌های خاص در شغل فرد منجر می‌شوند. این عوامل در میزان رضایت فرد از شغل تغییراتی به وجود می‌آورند، ایجاد احساس امنیت یا عدم آن را نسبت به شغل سبب می‌شوند و به ارزش یا کم ارزش جلوه یافتن شغل از نظر شاغل می‌انجامند.

عوامل سازمانی: کارشناسان رفتار سازمانی و توسعه سازمانی نقش سازمان را کانون توجه خود قرار داده‌اند. عوامل سازمانی، آن دسته از عوامل هستند که با دخالت خویش باعث پیشرفت روزافزون سازمان توسط کارکنان می‌شوند.

عوامل مدیریتی: عواملی هستند که چگونگی به مشارکت طلبیدن کارکنان و ایجاد گونه‌های هم‌انرژی‌زا و انواع گونه‌های حمایت مدیریتی از کارکنان را بررسی می‌کنند که به شکل‌های متفاوت باعث تغییر در آهنگ و کیفیت کاری کارکنان می‌شوند.

عوامل رفاهی: سلسله عواملی که عنایت به آن‌ها باعث تأمین رفاه فرد و خانواده و بهبود بهداشت جسمی و روحی کارکنان می‌شود. (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵)

درآمد: درآمد عبارت است از وجه نقد یا هرگونه مزایای غیر نقدی که کارکنان

در قبال انجام کار، از کارفرما دریافت می‌کنند. منظور از ثروت، میزان قدرت خرید مردم و امکان تهیه تسهیلات زندگی است. (امیدینیا و همکاران، ۱۳۸۹)

ابعاد فرهنگی: مطالعه کلاسیک هافستد در مورد ابعاد ارزش‌های فرهنگی، به‌طور خاص بر ارزش‌های مربوط به کار تمرکز می‌کند. وی ابتدا چهار بُعد ارزشی را برای توضیح این تفاوت‌ها در میان فرهنگ‌ها توضیح داده که بعداً یک بُعد دیگر نیز به آن اضافه می‌کند: فردگرایی در برابر جمع‌گرایی، فاصله قدرت، خودداری از تردید و دودلی، مرد خوبی در مقابل زن خوبی، بلندمدت در مقابل کوتاه‌مدت، خودداری افراطی و بی‌قیدی. (هادیان و رحمان‌زاده، ۱۳۹۷)

باورها و اعتقادات مذهبی: دین عبارت است از اعتقاد به این که یک نظام نامریی در همه چیزهای این جهان است و بهترین کار این است که خود را با این نظام هماهنگ کنیم. (بیک‌زاده و شاکری، ۱۳۹۱)

کانون کنترل: کانون کنترل به میزان اعتقاد فرد در مورد کسب پاداش از طریق کوشش و تلاش شخصی اطلاق می‌شود. افرادی که از کانون کنترل درونی برخوردارند بر این باورند که اداره سرنوشت آن‌ها در دست خودشان است، به عبارتی آن‌ها معتقدند قادر به کنترل وقایع و رفتارهای تأثیرگذار بر زندگی‌شان هستند.

سلامت روان: طبق نظر سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۴) سلامت روان شامل بهزیستی ذهنی، خودکارآمدی ادراک شده، خودمختاری، توانمندی، وابستگی بین نسلی و خود شکوفایی توانایی‌های فکری و عاطفی فرد و همچنین موارد دیگر است (بودلایی و همکاران، ۱۳۹۰).

مثبت‌اندیشی: مثبت‌اندیشی شکلی از فکر کردن است که فرد برحسب عادات در پی به‌دست‌آوردن بهترین نتیجه از بدترین شرایط است.

اعتماد بین کارکنان: اعتماد بین فردی پدیده‌ای شناخته شده‌ای است که می‌تواند بین افراد یک سازمان شکل بگیرد که از سه عنصر متمایز باور/ انتظار مثبت، تمایل به آسیب‌پذیری و رفتار خطرپذیرانه معرفی کردند (بیک‌زاده و شاکری، ۱۳۹۱).

برنامه‌های ورزشی و تفریحی: ورزش به دلیل سرعت بخشیدن به دستگاه گردش خون و دستگاه تنفس، عضلات را تقویت می‌کند و بر روی ابعاد جسمی و روحی وی تأثیر گذاشته، منجر به شادکامی بیشتر می‌شود. ورزش، خستگی، تنش، اضطراب و

افسردگی را کاهش می‌دهد و به انرژی فرد می‌افزاید. (هادیان و رحمان‌زاده، ۱۳۹۷)

شایستگی مدیران: شایستگی عبارت است از مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش مرتبط و نگرش‌ها که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف و فعالیت‌های مربوط به یک شغل یا کار خاص را به‌طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد. (زارعی متین و حق‌گویان، ۱۳۹۷)

تعامل بین کارکنان: انسان اساساً موجودی اجتماعی است و تمایل به ارتباط با دیگران، در طبیعت انسان ریشه‌ای ژرف دارد. از این رو یکی از آزاردهنده‌ترین تشبیه‌ها که می‌توان به انسان‌ها وارد ساخت، قرار دادن آن‌ها در زندان‌های انفرادی و مجبور کردن آن‌ها به تنها بودن است. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۸)

شرکت گاز استان یزد به‌عنوان یکی از شرکت‌های فعال در زمینه ارائه خدمات به منابع انسانی سازمان شناخته می‌شود. نظر به اهمیت و توسعه فعالیت‌های این شرکت در این زمینه، این شرکت گاز به‌عنوان قطب پژوهشی منابع انسانی در کشور انتخاب شده که بر طبق مطالعه‌ای که اخیراً توسط این سازمان انجام شده برخی از مؤلفه‌ها از جمله نشاط سازمانی به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر شکل‌گیری شرایط نامطلوب فعلی بوده است. همچنین نتایج گزارش آسیب‌شناسی رفتاری شرکت گاز استان یزد نیز نشان می‌دهد که یکی از مهم‌ترین آسیب‌های سازمانی موجود، عدم نشاط سازمانی است. بر این اساس انجام پژوهش در این زمینه به‌عنوان اولویت‌های این سازمان مطرح شده است. حال با توجه به آنچه ذکر شد، پژوهش حاضر به دنبال اهمیت این موضوع بر آن است تا ضمن بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری نشاط سازمانی در شرکت گاز استان یزد به اولویت‌بندی و رتبه‌بندی این عوامل نیز پرداخته است.

با توجه به توضیحات فوق سؤال تحقیق حاضر این است که:

۱. عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان در شرکت گاز استان یزد کدامند؟
 ۲. اولویت و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان در شرکت گاز استان یزد چگونه است؟
- جدول ۱ خلاصه پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. خلاصه پیشینه پژوهش

نام محققان (سال)	عنوان تحقیق	نتایج
میرشاه جعفری و همکاران (۱۳۸۱)	شادمانی و عوامل مؤثر بر آن	شخصیت، عزت نفس، اعتقادات مذهبی، سرمایه اجتماعی، فعالیت‌های اوقات فراغت، وضعیت اقتصادی، رضایت شغلی، سلامت، تأهل و جنسیت را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر بر شادمانی معرفی نموده‌اند.
طالبی و زاهدی (۱۳۸۵)	بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت سایکو	در بین عوامل شغلی مؤلفه رضایت شغلی، در بین عوامل سازمانی مؤلفه عوامل محیطی، در بین عوامل مدیریتی مؤلفه عوامل حمایتی و در بین عوامل رفاهی مؤلفه عوامل تأمینی از اولویت بیشتری برخوردار است.
کشاورز و وفاییان (۱۳۸۶)	بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی	شادکامی با افزایش سن، تحصیلات، فعالیت‌های هنری، فعالیت‌های ورزشی، فعالیت‌های مذهبی، سلامت جسمی و روانی، روابط اجتماعی و خانوادگی، خوش‌بینی نسبت به آینده و نگرش نسبت به شادی، افزایش می‌یابد.
زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)	شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت آن	هر ۱۰ متغیر مذکور جزء مؤلفه‌های نشاط در محیط کار می‌باشند و ضمناً نشاط در سازمان‌های اجرایی قم در وضعیت نامناسبی قرار داد.
نشاط دوست و همکاران (۱۳۸۸)	تعیین عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه	رضایت از زندگی، خوش‌بینی، رضایت از خانواده، ورزش، رضایت شغلی، مهمانی رفتن و مهمانی دادن، فعالیت هنری، مطالعه، مسافرت و ایمان قلبی به خدا با شادکامی کارکنان رابطه معنی‌دار دارد.
چاوش‌باشی و دهقان عقیفی (۱۳۹۲)	شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان	مؤلفه‌های نشاط شامل ۱. اعتمادبه‌نفس (یادگیری) ۲. تعهد (مثبت اندیشی) ۳. فرهنگ (معنادار بودن کار) ۴. اعتقاد و باور (علاقه به کار) ۵. مشارکت (خودگشودگی) است.
فانی و آقازبارتی (۱۳۹۲)	شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت آن‌ها	وضعیت شادی (فردی و سازمانی) در سازمان مورد بررسی متوسط است.
نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۳)	شناسایی، رتبه‌بندی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر شادی کارکنان به‌وسیله مدل کانو	عوامل کیفیت زندگی کاری نسبت به سایر عوامل تأثیر بیشتری بر شادی کارکنان دارد و میزان تأثیر سایر عوامل بر شادی کارکنان نیز با یکدیگر متفاوت است.
رفیعی طاری (۱۳۹۴)	بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان	از نظر میزان تأثیرگذاری بر نشاط سازمانی، عوامل محیطی حائز رتبه اول، عوامل سازمانی حائز رتبه دوم و عوامل رفتاری حائز رتبه سوم شده است.

نام محققان (سال)	عنوان تحقیق	نتایج
هادیان و رحمان زاده (۱۳۹۷)	بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در کتابخانه ملی ایران	عوامل جمعیت‌شناختی، فردی و سازمانی بر تقویت نشاط تأثیر دارد.
چپراسیت و سنتیدهیراکول ^۱ (۲۰۱۱)	شناسایی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط و سنجش آن‌ها در کار	سطح نشاط کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط شانگ مای ^۲ در تایلند دارای وضعیت مطلوب است.
سان سانتوسو و کالادانگا ^۳ (۲۰۱۶)	بررسی نشاط: در جهت درک بهتری از ارتقاء عملکرد	رابطه مثبتی بین سرخوشی روان‌شناسی و عملکرد وجود دارد. همچنین، استرس تداعی منفی با عملکرد داشت.
پولولی و همکاران ^۴ (۲۰۱۸)	نشاط برای آموزش پزشکان و جراحان آینده	ادغام کار و زندگی، روابط، اعتماد، برنامه‌ریزی، پریشانی اخلاقی همچنین نشاط و سرزندگی در میزان تخصص پزشکان تفاوت معناداری نداشت.
بنیامین و برندر- ایلان ^۵ (۲۰۱۸)	زبان رهبران و فعالیت‌های کارکنان: با نقش واسطه‌ نشاط سازمانی	زبان رهبران در صورتی که نشاط کارکنان را افزایش دهد، منجر به بهبود فعالیت‌های کارکنان خواهد شد و آن را تقویت می‌کند.
ویدودو و دامایانی ^۶ (۲۰۲۰)	نشاط رضایت شغلی در میانجی‌گری: تأثیر پاداش و شخصیت بر نشاط سازمانی	یک مدل تحقیق مناسب در مورد تأثیر پاداش و شخصیت در نشاط سازمانی با واسطه رضایت شغلی با تنظیمات تحقیق در دبیرستان‌های حرفه‌ای اندونزی یافت.
لاوروشوا ^۷ (۲۰۲۰)	مفهوم نشاط، بررسی دامنه تحقیق مربوط به نشاط	یافته‌ها نشان می‌دهد که نشاط منجر به بهبود عملکرد فرد در محیط کار می‌شود.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر روش آمیخته، برمبنای پژوهش کیفی و کمی و از نوع پژوهش‌های قیاسی استقرایی است و از لحاظ دسته‌بندی بر مبنای هدف، پژوهشی بنیادی است. جامعه آماری این پژوهش، خبرگان مدیریتی شامل اساتید دانشگاه، مدیران و کارشناسان شرکت گاز استان یزد می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی برابر ۱۵ نفر به دست آمد. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی، پرسشنامه بوده است. از این‌رو با استفاده از نظر خبرگان و داده‌های

1. Chaiprasit & Santidhirakul
2. Chiang Mai
3. San Santoso & Kulathunga
4. Pololi et al
5. Binyamin & Brender-Ilan
6. Widodo & Damayanti
7. Lavrusheva

کیفی به دست آمده، پرسشنامه طراحی و مطالعه کمی انجام شد و اولویت بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان و تعیین سطوح و روابط میان مؤلفه های نهایی و طراحی مدل نشاط سازمانی کارکنان بر اساس روش ISM صورت پذیرفت.

یافته ها

تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. در بخش کیفی، عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی توسط مصاحبه با خبرگان شناسایی شده و سپس در بخش کمی عوامل شناسایی شده توسط روش دلفی فازی مورد تأیید قرار گرفته است.

در بخش کیفی، ابتدا عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی توسط مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان شناسایی شد که ابتدا محتوای کلیه مصاحبه ها پیاده سازی و سپس کدگذاری باز انجام شد که ۵۴ کد استخراج شد؛ در کدگذاری محوری، ارتباط میان کدهای باز صورت گرفته که همان طور که ملاحظه می شود، عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی توسط جدول ۲ تشریح شده که در نهایت ۱۱ مؤلفه اصلی برای ۵۴ مؤلفه فرعی به دست آمدند.

جدول ۲. مقوله های اصلی و فرعی

کدهای باز استخراج شده	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدهای باز استخراج شده	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
یادگیری و آموزش	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	خوش بینی به آینده	عوامل شخصیتی	عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی
مشارکت دادن نیروی کار در تصمیمات			هیجان داشتن		
آگاه کردن کارکنان با اهداف سازمان			خوشحالی		
فراهم نمودن زمینه های رشد و خلاقیت			معنی داشتن کار		
حمایت مدیرعامل از کارکنان	عوامل مدیریتی	عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی	امید به آینده	عوامل روان شناختی	
عدم صحبت های منفی توسط مدیرعامل			مثبت اندیشی همکاران		
شایستگی مدیران			سلامت جسم		
مثبت اندیشی مدیرعامل			سلامت روان		
وجود مدیران خونگرم	عوامل فرهنگی سازمانی	عوامل فردی	روحیه خوب	عوامل رفتاری فردی	
پشتیبانی مدیریت از طرح ها و پروژه ها			اعتماد میان مدیر و کارکنان		
استفاده از ارزش های نوین در محیط کار			اعتماد میان همکاران		
جذب مشارکت های مالی از دیگر سازمان ها			روابط با همکاران		

کدهای باز استخراج شده	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی	کدهای باز استخراج شده	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
حمایت خانواده / تعادل کار - خانواده			متناسب بودن محیط کار با باورها		
جو مثبت در محیط کار			متناسب بودن محیط کار با اعتقادات		
وجود نور طبیعی و کافی	شرایط فیزیکی محیط کار		ایجاد امنیت شغلی	عوامل شغلی	
استفاده از وسایل سرمایشی و گرمایشی مناسب			ایجاد رفاه برای کارکنان		
شرایط محیط کار			ایجاد هیجان در محیط کار		
محیط مناسب برای محل کار			ایجاد محیط کار جذاب		
تعداد مناسب کارکنان در اتاق	زیبایی‌های بصری محیط کار		توجه به نظرات و ایده‌های خلاق کارکنان	عوامل انگیزشی	
تهویه مناسب			ارزش قائل شدن برای افراد خلاق		
نظافت مستمر محیط کار			تشویق		
وجود فضای جذاب در محیط کار	چیدمان مناسب در محیط کار		عدم تنبیه		
برنامه‌های تفریحی ورزشی			برنامه‌های تفریحی ورزشی		
تعامل میان سازمان‌ها	عوامل برون سازمانی		ایجاد شرایط برای پیشرفت در کار	عوامل سازمانی	
عوامل سیاسی			پاداش		
افزایش سطح عمومی قیمت‌ها (تورم)			حقوق و دستمزد		
افزایش نرخ ارز			عدالت سازمانی		

پس از آن که مقوله‌ها و مؤلفه‌های مربوط به بخش کیفی شناسایی شد، پرسشنامه دلفی فازی با هدف کسب نظر خبرگان در مورد میزان موافقت آنان با مقوله‌های شناسایی شده طراحی و در اختیار ۱۰ نفر از خبرگان قرار داده شد که در تمامی شاخص‌ها، اختلاف مرحله اول و دوم کمتر از ۰/۱ است؛ بنابراین می‌توان گفت اعتبارسنجی شاخص‌های شناسایی شده توسط اجماع نظر خبرگان و روش دلفی فازی مورد تأیید قرار گرفت.

در این تحقیق، ۱۱ مؤلفه توسط پرسشنامه در اختیار خبرگان قرار داده شد. سپس از خبرگان خواسته شد تا بر اساس امتیازهای ارائه شده میزان تأثیرپذیری و

تأثیرگذاری هر شاخص را نشان دهند. در نهایت محاسبات با استفاده از مد نظرات خبرگان انجام شد. در این روش، متغیرها دارای چهار نوع تأثیر هستند: تأثیر مستقیم^۱ (MDI)، تأثیر مستقیم بالقوه^۱ (MPDI)، تأثیر غیرمستقیم^۳ (MII) و تأثیر غیرمستقیم بالقوه^۴ (MPII) بررسی شدند.

ماتریس مد گرفته شده از نظرات خبرگان به این صورت است که عدد ۰ برابر بدون تأثیر؛ عدد ۱ برابر تأثیر ضعیف؛ عدد ۲ برابر تأثیر متوسط و عدد ۳ برابر تأثیر قوی است. جدول ۳ نشان می‌دهد که سطرها به چه میزان روی ستون‌ها تأثیر می‌گذارند. به‌عنوان مثال، عوامل شخصیتی به میزان ۳ (تأثیر قوی) بر عوامل روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد.

جدول ۳۰. ماتریس MDI (ماتریس تأثیرات مستقیم)

	۱: شخصی	۲: روان‌شناختی	۳: رفتار فردی	۴: شغلی	۵: انگیزشی	۶: سازمانی	۷: مدیریتی	۸: فرهنگ	۹: فیزیکی	۱۰: بصری	۱۱: برونی
۱: شخصی	0	3	3	3	3	2	2	3	0	0	0
۲: روان‌شناختی	1	0	3	3	3	2	1	2	0	0	0
۳: رفتار فردی	1	1	0	3	2	1	3	3	0	0	0
۴: شغلی	2	2	2	0	3	3	3	2	0	0	0
۵: انگیزشی	1	1	3	3	0	1	1	2	0	0	0
۶: سازمانی	1	1	2	3	3	0	3	3	3	3	3
۷: مدیریتی	2	1	3	3	3	3	0	3	3	3	3
۸: فرهنگ	2	1	2	3	2	3	2	0	0	0	0
۹: فیزیکی	3	3	3	1	3	2	2	2	0	3	0
۱۰: بصری	3	3	3	1	3	2	2	2	2	0	0
۱۱: برونی	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	0

در ادامه، ماتریس خودتعاملی ساختاری توسط اعداد ۰ و ۱ به صورت جدول ۴ محاسبه شده است.

1. Matrix of direct Influences (MDI)
2. Matrix of potential direct Influences (MPDI)
3. Matrix of Indirect Influences (MII)
4. Matrix of potential Indirect Influences (MPII)

جدول ۴. ماتریس خودتعاملی ساختاری

	۱: شخصیتی	۲: روان‌شناختی	۳: رفتار فردی	۴: شغلی	۵: انگیزشی	۶: سازمانی	۷: مدیریتی	۸: فرهنگ	۹: فیزیکی	۱۰: بصری	۱۱: برونی
۱: شخصیتی	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0
۲: روان‌شناختی	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0
۳: رفتار فردی	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0
۴: شغلی	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0
۵: انگیزشی	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0
۶: سازمانی	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
۷: مدیریتی	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1
۸: فرهنگ	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
۹: فیزیکی	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0
۱۰: بصری	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
۱۱: برونی	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0

در ادامه برای انجام محاسبات، ابتدا ویژگی‌های ماتریس MDI بررسی شد که اندازه ماتریس برابر ۱۱ است که به معنای تعداد مؤلفه‌ها است. تکرار دورها برای انجام محاسبات ۲ در نظر گرفته شده که تعداد صفرها، یک‌ها، دوها و سه‌ها و همچنین تأثیرات بالقوه نیز نمایش داده شده‌اند که درنهایت درصد پرشدگی ماتریس برای ۷۴/۳۸ درصد است. جمع‌های سطری میزان تأثیرگذاری و جمع‌های ستونی میزان تأثیرپذیری (وابستگی) را نشان می‌دهند؛ بنابراین می‌توان شاخص‌ها را به نحو زیر توصیف نمود:

عوامل شخصیتی میزان تأثیرگذاری و وابستگی به میزان ۱۹ و با یکدیگر برابر است؛ بنابراین این شاخص میزان تأثیرپذیری و وابستگی یکسان دارد. عوامل روان‌شناختی میزان تأثیرگذاری برابر ۱۵ و میزان وابستگی برابر ۱۹، عوامل رفتار فردی میزان تأثیرگذاری برابر ۱۴ و وابستگی برابر ۲۴، عوامل شغلی میزان تأثیرگذاری برابر ۱۷ و وابستگی برابر ۲۶، عوامل انگیزشی میزان تأثیرگذاری برابر ۱۲ و وابستگی برابر ۲۸ و عوامل فرهنگ‌سازمانی میزان تأثیرگذاری برابر ۱۵ و وابستگی برابر ۲۵ دارند که نشان می‌دهند وابستگی این عوامل بیشتر است.

عوامل سازمانی میزان تأثیرگذاری برابر ۲۵ و وابستگی برابر ۲۲، عوامل مدیریتی میزان تأثیرگذاری برابر ۲۷ و وابستگی برابر ۲۲، شرایط فیزیکی محیط کار میزان تأثیرگذاری برابر ۲۲ و وابستگی برابر ۱۰، زیبایی‌های بصری محیط کار میزان تأثیرگذاری برابر ۲۱ و وابستگی برابر ۱۱ و عوامل برون‌سازمانی میزان تأثیرگذاری برابر ۲۸ و وابستگی برابر ۶ هستند که نشان می‌دهند تأثیرگذاری این عوامل بیشتر است. ماتریس تأثیرات غیرمستقیم مطابق با محاسبات نرم‌افزار به صورت جدول ۵ است که ماتریس MII توسط ماتریس MDI و تعداد چرخش‌هایی که به‌عنوان ورودی به نرم‌افزار داده می‌شود به این صورت محاسبه می‌شود.

جدول ۵. ماتریس تأثیرات غیرمستقیم (MII)

	۱: شخصی	۲: روانشناختی	۳: رفتار فردی	۴: شغلی	۵: انگیزشی	۶: سازمانی	۷: مدیریتی	۸: فرهنگ	۹: فیزیکی	۱۰: بصری	۱۱: برونی
۱: شخصی	491	478	726	777	764	627	649	719	264	276	216
۲: روان شناختی	391	365	583	621	610	509	493	561	213	222	177
۳: رفتار فردی	393	391	582	633	619	481	536	591	216	228	168
۴: شغلی	525	498	715	729	760	639	660	690	240	258	168
۵: انگیزشی	309	290	486	522	487	403	394	463	183	189	159
۶: سازمانی	700	705	1111	1212	1165	902	955	1098	381	396	315
۷: مدیریتی	755	730	1186	1275	1225	989	972	1146	405	420	339
۸: فرهنگ	463	426	656	687	672	571	559	614	228	243	168
۹: فیزیکی	595	563	880	951	924	765	784	861	285	315	237
۱۰: بصری	574	540	837	897	881	732	750	817	285	285	225
۱۱: برونی	786	755	1174	1261	1219	995	1023	1144	402	420	318

پیش از انجام محاسبات و بررسی تأثیرپذیری‌ها و تأثیرگذاری‌ها، ماتریس مجموع برای به دست آوردن نتایج اولیه مانند بخش قبل برای MII نیز محاسبه شده است. جمع‌های سطری میزان تأثیرگذاری و جمع‌های ستونی میزان تأثیرپذیری (وابستگی) را نشان می‌دهند؛ بنابراین می‌توان شاخص‌ها را به نحو زیر توصیف نمود:

عوامل شخصیتی میزان تأثیرگذاری به میزان ۵۹۸۷ و وابستگی به میزان ۵۹۸۲ دارد که تقریباً با یکدیگر برابر است؛ بنابراین این شاخص میزان تأثیرپذیری و وابستگی یکسان دارد.

عوامل روان‌شناختی میزان تأثیرگذاری برابر ۴۷۴۵ و میزان وابستگی برابر ۵۷۴۱، عوامل رفتار فردی میزان تأثیرگذاری برابر ۴۸۳۸ و وابستگی برابر ۸۹۳۶، عوامل شغلی میزان تأثیرگذاری برابر ۵۸۸۲ و وابستگی برابر ۹۵۶۵، عوامل انگیزشی میزان تأثیرگذاری برابر ۳۸۸۵ و وابستگی برابر ۹۳۲۶ و عوامل فرهنگ‌سازمانی میزان تأثیرگذاری برابر ۵۲۸۷ و وابستگی برابر ۸۷۰۴ دارند که نشان می‌دهند وابستگی این عوامل بیشتر است.

عوامل سازمانی میزان تأثیرگذاری برابر ۸۹۴۰ و وابستگی برابر ۷۶۱۳، عوامل مدیریتی میزان تأثیرگذاری برابر ۹۴۴۲ و وابستگی برابر ۷۷۷۵، شرایط فیزیکی محیط کار میزان تأثیرگذاری برابر ۷۱۶۰ و وابستگی برابر ۳۱۰۲، زیبایی‌های بصری محیط کار میزان تأثیرگذاری برابر ۶۸۲۳ و وابستگی برابر ۳۲۵۲ و عوامل برون‌سازمانی میزان تأثیرگذاری برابر ۹۴۹۷ و وابستگی برابر ۲۴۹۰ دارند که نشان می‌دهند تأثیرگذاری این عوامل بیشتر است.

در این بخش ماتریس تأثیرات غیرمستقیم بالقوه (MPII) توسط ماتریس تأثیرات مستقیم بالقوه (MPDI) با دو مرتبه تکرار محاسبه شده است که در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶. ماتریس تأثیرات غیرمستقیم بالقوه (MPII)

	۱: شخصیتی	۲: روان‌شناختی	۳: رفتار فردی	۴: شغلی	۵: انگیزشی	۶: سازمانی	۷: مدیریتی	۸: فرهنگ	۹: فیزیکی و بصری	۱۰: بصری	۱۱: برونی
۱: شخصیتی	491	478	726	777	764	627	649	719	264	276	216
۲: روان‌شناختی	391	365	583	621	610	509	493	561	213	222	177
۳: رفتار فردی	393	391	582	633	619	481	536	591	216	228	168
۴: شغلی	525	498	715	729	760	639	660	690	240	258	168
۵: انگیزشی	309	290	486	522	487	403	394	463	183	189	159
۶: سازمانی	700	705	1111	1212	1165	902	955	1098	381	396	315
۷: مدیریتی	755	730	1186	1275	1225	989	972	1146	405	420	339
۸: فرهنگ	463	426	656	687	672	571	559	614	228	243	168
۹: فیزیکی	595	563	880	951	924	765	784	861	285	315	237
۱۰: بصری	574	540	837	897	881	732	750	817	285	285	225
۱۱: برونی	786	755	1174	1261	1219	995	1023	1144	402	420	318

در بخش‌های قبل، نتایج مربوط به ماتریس تأثیرات مستقیم (MDI)، ماتریس تأثیرات غیرمستقیم (MII)، ماتریس تأثیرات مستقیم بالقوه (MPDI) و ماتریس تأثیرات

غیرمستقیم بالقوه (MPII) محاسبه و برآورد شد. در این بخش، نتایج کلی محاسبات در یک جدول نمایش داده شده‌اند. لذا در این بخش میزان تأثیرگذاری و وابستگی در جدول ۷ برای هر شاخص و هر ماتریس ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج کلی ISM

رتبه	شاخص	تأثیرگذاری مستقیم بالقوه	شاخص	وابستگی مستقیم بالقوه	شاخص	تأثیرگذاری غیرمستقیم بالقوه	شاخص	وابستگی غیرمستقیم بالقوه
1	بیرونی	1302	انگیزشی	1302	بیرونی	1310	شغلی	1319
2	مدیریتی	1255	رفتار فردی	1255	مدیریتی	1302	انگیزشی	1286
3	سازمانی	1162	شغلی	1209	سازمانی	1233	رفتار فردی	1232
4	فیزیکی	1023	فرهنگ	1162	فیزیکی	987	فرهنگ	1200
5	بصری	976	سازمانی	1023	بصری	941	مدیریتی	1072
6	شخصیتی	883	مدیریتی	1023	شخصیتی	825	سازمانی	1050
7	شغلی	790	شخصیتی	883	شغلی	811	شخصیتی	825
8	روان‌شناختی	697	روان‌شناختی	883	فرهنگ	729	روان‌شناختی	792
9	فرهنگ	697	بصری	511	رفتار فردی	667	بصری	448
10	رفتار فردی	651	فیزیکی	465	روان‌شناختی	654	فیزیکی	427
11	انگیزشی	558	برونی	279	انگیزشی	535	برونی	343

بحث و نتیجه‌گیری

شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و شادی به‌عنوان نتیجه شرایط مطلوب اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه، فعالیت‌های مفید انسان را برمی‌انگیزد و خلاقیت را تقویت می‌کند. همچنین شادی روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند، مشارکت سیاسی - اجتماعی را رونق می‌بخشد، موجبات حفظ سلامت عاطفی، روانی و جسمی و امیدواری را فراهم می‌کند.

سؤال اول: عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان در شرکت گاز استان یزد کدام‌اند؟
بخش کیفی توسط مصاحبه با ۱۵ نفر از خبرگان مدیریتی شامل اساتید دانشگاه،

مدیران و کارشناسان شرکت گاز استان یزد انجام شد که مصاحبه‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تحلیل شدند که ۱۱ عامل اصلی و ۵۴ شاخص شناسایی شدند که ۱۱ مؤلفه اصلی به شرح زیر تقسیم‌بندی شدند:

۱. عوامل شخصیتی، ۲. عوامل روان‌شناختی، ۳. عوامل رفتار فردی، ۴. عوامل شغلی، ۵. عوامل انگیزشی، ۶. عوامل سازمانی، ۷. عوامل مدیریتی، ۸. عوامل فرهنگ‌سازمانی، ۹. شرایط فیزیکی محیط کار، ۱۰. زیبایی‌های بصری محیط کار، ۱۱. عوامل برون‌سازمانی.

عوامل شخصیتی مشتمل بر ۶ مؤلفه فرعی خوش‌بینی به آینده، هیجان داشتن، خوشحالی، معنی داشتن کار، امید به آینده و مثبت‌اندیشی همکاران است. بر این اساس می‌توان گفت عواملی که مربوط به شخصیت کارکنان شرکت گاز استان یزد است، می‌تواند بر نشاط سازمانی و افزایش نشاط آنان در محیط کار نقش داشته باشد. کارکنانی که در محیط کار خود هیجان و خوشحالی بیشتری دارند، احساس امیدواری و مثبت‌اندیشی و همچنین خوش‌بینی و معنی داشتن کار دارند، نشاط سازمانی بیشتری نیز دارند.

عوامل روان‌شناختی مشتمل بر ۳ مؤلفه فرعی سلامت جسم، سلامت روان و روحیه خوب هستند. لذا می‌توان گفت این سه عامل همگی از عوامل روان‌شناختی هستند که نقش مهمی در ارتقاء نشاط سازمانی کارکنان دارد؛ زیرا کارکنان در صورتی که از سلامت جسم و روح و روحیه بهتری برخوردار باشند، شادی و نشاط بیشتری در محیط کار داشته و لذا نشاط سازمانی در آن سازمان بیشتر خواهد بود.

عوامل رفتار فردی مشتمل بر ۵ مؤلفه اعتماد میان مدیر و کارکنان، اعتماد میان همکاران، روابط میان همکاران، متناسب بودن محیط کار با باورها، متناسب بودن محیط کار با اعتقادات می‌باشند؛ بنابراین در صورتی که میان مدیر و کارکنان و همکاران با یکدیگر اعتماد وجود داشته و همچنین روابط خوبی میان آنان برقرار باشد و محیط کار با اعتقادات و باورهای کارکنان نیز تناسب داشته باشد، آنان در سازمان نشاط بیشتری خواهد داشت.

عوامل شغلی مشتمل بر ۴ مؤلفه ایجاد امنیت شغلی، ایجاد رفاه برای کارکنان، ایجاد هیجان در محیط کار و ایجاد محیط کار جذاب هستند.

عوامل انگیزشی مشتمل بر ۸ مؤلفه توجه به نظرات و ایده‌های خلاق کارکنان، ارزش قائل شدن برای افراد خلاق، تشویق، عدم تنبیه، برنامه‌های تفریحی ورزشی، ایجاد

شرایط برای پیشرفت کاری، پاداش، حقوق و دستمزد هستند. عوامل سازمانی مشتمل بر ۵ مؤلفه عدالت سازمانی، یادگیری و آموزش، مشارکت دادن نیروی کار در تصمیمات، آگاه کردن کارکنان با اهداف سازمان، فراهم نمودن زمینه‌های رشد و خلاقیت هستند.

عوامل مدیریتی مشتمل بر ۶ مؤلفه حمایت مدیرعامل از کارکنان، عدم صحبت‌های منفی توسط مدیرعامل، شایستگی مدیران، مثبت اندیشی مدیرعامل، وجود مدیران خونگرم، پشتیبانی مدیریت از طرح‌ها و پروژه‌ها می‌باشند.

عوامل فرهنگ‌سازمانی مشتمل بر ۴ مؤلفه استفاده از ارزش‌های نوین در محیط کار، جذب مشارکت‌های مالی از دیگر سازمان‌ها، حمایت خانواده یا تعادل کار - خانواده و جو مثبت در محیط کار هستند.

شرایط فیزیکی محیط کار مشتمل بر ۶ مؤلفه وجود نور طبیعی و کافی، استفاده از وسایل سرمایشی و گرمایشی مناسب، شرایط محیط کار، محیط مناسب برای محل کار، تعداد مناسب کارکنان در اتاق، تهویه مناسب هستند.

زیبایی‌های بصری محیط کار مشتمل بر ۳ مؤلفه فرعی نظافت مستمر محیط کار، وجود فضای جذاب در محیط کار، چیدمان مناسب در محیط کار هستند.

عوامل برون‌سازمانی مشتمل بر ۴ مؤلفه تعادل میان سازمان‌ها، عوامل سیاسی، افزایش سطح عمومی قیمت‌ها (تورم) و افزایش نرخ ارز می‌باشند؛ بنابراین عواملی که در خارج سازمان هستند و بیشتر به وضعیت کشور مربوط می‌شود نیز نقش عمده در نشاط سازمانی کارکنان دارد. پس از شناسایی مؤلفه‌های اصلی و فرعی، اعتبار مؤلفه‌های به‌دست‌آمده توسط روش دلفی فازی مورد تأیید قرار گرفت.

سؤال دوم: اولویت و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان در شرکت گاز استان یزد چگونه است؟

نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری ISM مربوط به ماتریس تأثیرات مستقیم نشان داد که عوامل محیط فیزیکی و عوامل بصری از متغیرهای تأثیرگذار هستند. همچنین متغیر عوامل برون‌سازمانی نسبت به دو متغیر دیگر تأثیرگذاری بیشتری بر سایر متغیرها دارد.

عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی متغیرهای دو وجهی هستند که این متغیرها هم‌زمان به‌صورت بسیار تأثیرگذار و بسیار تأثیرپذیر عمل می‌نمایند. عوامل شخصیتی،

عوامل شغلی، عوامل روان‌شناختی، عوامل فرهنگی، رفتار فردی و عوامل انگیزشی متغیرهای تأثیرپذیر یا وابسته هستند. این متغیرها تأثیرگذاری پایین و تأثیرپذیری بالایی دارند بنابراین نسبت به تکامل متغیرهای تأثیرگذار و دو وجهی بسیار حساس هستند. این متغیرها خروجی سیستم به شمار می‌روند. همچنین متغیرهای مدیریتی و سازمانی به ترتیب اولین و دومین متغیرهای کلیدی و استراتژیک محسوب می‌شوند. نتایج مدل‌سازی ساختاری تفسیری ISM مربوط به ماتریس تأثیرات غیرمستقیم نشان داد که نتایج تقریباً مشابه بخش قبل بوده با این تفاوت که متغیرهای روان‌شناختی و شخصیتی در این بخش به‌عنوان متغیرهای مستقل هستند. متغیرهای عوامل فرهنگی، رفتار فردی، عوامل انگیزشی و عوامل شغلی نیز متغیرهای وابسته هستند. همچنین در این ماتریس نیز متغیرهای مدیریتی و سازمانی به ترتیب اولین و دومین متغیرهای کلیدی و استراتژیک محسوب می‌شوند.

- لذا بر اساس نتایج ISM متغیرهای تأثیرگذار به ترتیب تأثیرگذاری به‌صورت زیر هستند:

۱. عوامل برون‌سازمانی، ۲. شرایط فیزیکی محیط کار، ۳. عوامل زیبایی‌های

بصری

- متغیرهای تأثیرپذیر به ترتیب تأثیرپذیری به‌صورت زیر هستند:

۱. عوامل انگیزشی، ۲. عوامل رفتار فردی ۳. عوامل فرهنگ‌سازمانی، ۳. عوامل

شغلی، ۴. عوامل روان‌شناختی، ۵. عوامل شخصیتی

- همچنین متغیرهای کلیدی و استراتژیک به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از:

۱. عوامل مدیریتی، ۲. عوامل سازمانی

به‌عنوان یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت که عوامل برون‌سازمانی که در اختیار سازمان نیستند مانند نرخ ارز و مشکلات حکومتی، شرایط فیزیکی و بصری محیط کار می‌توانند بر سایر عوامل و مؤلفه‌های نشاط سازمانی تأثیر داشته باشند. لذا باید نسبت به تغییرات این عوامل اقدام نمود تا بتوان متغیرهای وابسته را نیز تغییر داد؛ اما از آنجا که کلیدی‌ترین و مهم‌ترین متغیرها عوامل مدیریتی و عوامل سازمانی هستند، باید نسبت به این دو عامل توجه ویژه شود و مدیریت سازمان و همچنین راهکارهایی که سازمان برای کارکنان و فضای محیط کار ارائه می‌دهد در جهتی باشد که نشاط سازمانی را برای کارکنان افزایش دهد.

بر اساس نتایج به دست آمده برای هر یک از ماتریس‌ها و اولویت‌های شاخص‌های به دست آمده به شرح زیر است:

الف: ماتریس تأثیرات مستقیم:

بیشترین تأثیرگذاری: ۱. عوامل برون‌سازمانی، ۲. عوامل مدیریتی، ۳. عوامل سازمانی.

بیشترین وابستگی: ۱. عوامل انگیزشی، ۲. رفتار فردی، ۳. عوامل شغلی.

ب: ماتریس تأثیرات غیرمستقیم:

بیشترین تأثیرگذاری: ۱. عوامل برون‌سازمانی، ۲. عوامل مدیریتی، ۳. عوامل سازمانی.

بیشترین وابستگی: ۱. عوامل شغلی، ۲. عوامل انگیزشی، ۳. رفتار فردی.

ج: ماتریس تأثیرات مستقیم بالقوه:

بیشترین تأثیرگذاری: ۱. عوامل برون‌سازمانی، ۲. عوامل مدیریتی، ۳. عوامل سازمانی.

بیشترین وابستگی: ۱. عوامل انگیزشی، ۲. رفتار فردی، ۳. عوامل شغلی.

د: ماتریس تأثیرات غیرمستقیم بالقوه:

بیشترین تأثیرگذاری: ۱. عوامل برون‌سازمانی، ۲. عوامل مدیریتی، ۳. عوامل سازمانی.

بیشترین وابستگی: ۱. عوامل شغلی، ۲. عوامل انگیزشی، ۳. رفتار فردی.

منابع

آقاداتاود، سید رسول (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر مدیریت شادمان سازی (نشاط) بر عملکرد کارکنان شرکت گاز منطقه دو اصفهان بر مبنای مدل استیزر، *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۳۳-۵۸.

امیدنیا، سهیلا؛ خرازی‌ها، شهرام؛ افسری، معصومه؛ وارث وزیریان، مهدیه؛ جعفری، فیروزه؛ ارشادی، منا؛ باشتی، شهناز (۱۳۸۹)، *آموزش همگانی سلامت روان، تهران، نشر شاسوساء اول مهر ماه*.

بودلایی، حسن؛ کوشکی جهرمی، علی‌رضا؛ ستاری‌نسب، رضا (۱۳۹۰)، یادگیری و اعتماد سازمانی حلقه‌های میانجی بین توانمندسازی روان‌شناختی و تعهد سازمانی،

فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۷۵، شماره ۲۱، صص ۳۳-۴۲.
بیگزاد، جعفر؛ شاکری، المیرا (۱۳۹۱)، طراحی و تبیین الگوی توسعه نشاط در محیط کار شرکت توزیع نیروی برق تبریز، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب.

چاوش باشی، فرزانه؛ دهقان عقیفی، ناهید (۱۳۹۲)، شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، *علوم رفتاری*، دوره ۵، شماره ۱۶، صص ۴۳-۶۶.

حجازی، مسعود؛ تقی‌پور فرشی، فریبا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر شادی در کار بر بهره‌وری نیروی انسانی، *مدیریت بهره‌وری*، سال ۹، شماره ۳۳، صص ۷۷-۹۲.
رفیعی طاری، شاپور (۱۳۹۴)، بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان اصفهان)، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور استان مرکزی.

زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی، مریم؛ حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸)، نقش دانشگاه در ایجاد عوامل مؤثر بر شادی، *نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی*، سال ۱۳، شماره ۲، صص ۴-۲۷.

زارعی متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا؛ حق‌گویان، زلفا (۱۳۸۸)، شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره ۱، شماره ۲، صص ۳۵-۴۸.

زارعی متین، حسن؛ حق‌گویان، زلفا (۱۳۹۷)، شادی و نشاط در زندگی و محیط کار، ناشر: کتاب مهربان نشر، تهران.

طالبی، داوود؛ زاهدی، لیلا (۱۳۸۵)، بررسی عوامل مؤثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو، *پیام مدیریت*، شماره ۱۳ و ۱۴، صص ۱۳۷-۱۶۱.

فانی، علی اصغر و آقازارتی، مهدی (۱۳۹۲)، شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها، *نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۶۹-۸۶.

کشاورز، امیر؛ وفائیان، محبوبه (۱۳۸۶)، بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی، *نشریه اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی (اندیشه و رفتار)*، دوره ۲، شماره ۵، صص ۵۱-۶۲.

موسوی، زهره؛ محبی، نرجس؛ عریضی، حمیدرضا؛ اصغرزاده، محسن (۱۳۹۹)، تحلیل نقش توانمندی روان‌شناختی، شادی در محیط کار و اشتیاق شغلی در بهره‌وری

- کارکنان شرکت گاز استان اصفهان، *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، دوره ۱۲، شماره ۴۶، صص ۲۱۹-۲۴۰.
- میرشاه جعفری، ابراهیم؛ عابدی، محمدرضا؛ درکوندی، هدایت الله (۱۳۸۱)، شادمانی و عوامل مؤثر بر آن، *فصلنامه تازه‌های علوم شناختی*، دوره ۴، شماره ۳، صص ۵۰-۵۸.
- نشاط دوست، حمید طاهر؛ کلانتری، مهرداد؛ مهرابی، حسینعلی؛ پالاهنگ، حسن؛ نوری، نرگس السادات (۱۳۸۸)، تعیین عوامل مؤثر در شادکامی کارکنان شرکت فولاد مبارکه، *نشریه جامعه‌شناسی کاربردی*، سال بیستم - شماره پیاپی (۳۳)، شماره ۱، صص ۱۰۵-۱۱۸.
- نصر اصفهانی، علی؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ صالح‌زاده، رضا (۱۳۹۳)، شناسایی، رتبه‌بندی و طبقه‌بندی عوامل مؤثر بر شادی کارکنان به‌وسیله مدل کانو، *فصلنامه روان‌شناسی تحلیلی شناختی*، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۵۹-۶۸.
- هادیان، مهدی؛ رحمانزاده، آروین (۱۳۹۷)، بررسی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی در محیط کار کتابخانه ملی ایران، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، سال ۷، شماره ۲۷، صص ۱۵۷-۱۸۲.
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 372-379.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and occupations*, 33(4): 464-489.
- Binyamin, G. & Brender-Ilan, Y. (2018). Leaders' language and employee proactivity: Enhancing psychological meaningfulness and vitality. *European Management Journal*, 36(4): 463-473.
- Chaiprasit, K., & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25: 189-200.
- 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: 187-220.
- Dutton. M.V and Edmund. D. L. (2007). A model of workplace happiness. *Journal of selection and development review*, 23: 9-14.
- Fallmann, J., Will, S., Engelhardt, J., Gruning, B., Backofen, R. & Stadler, P.F. (2017). Recent advances in RNA folding, *Journal of Biotechnology*, 261: 97-104.
- Fritz, C., Lam, C. F., & Spreitzer, G. M. (2011). It's the little things that

- matter: An examination of knowledge workers' energy management. *Academy of Management Perspectives*, 25(3): 28–39.
- Hendriksen, I., Bernaards, C., Steijn, W., & Hildebrandt, V. (2016). Longitudinal relationship between sitting time on a working day and vitality, work performance, presenteeism, and sickness absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(8): 784–789.
- Karl, K. A., & Peluchette, J. V. (2006). Does workplace fun buffer the impact of emotional exhaustion on job dissatisfaction? A study of health care workers. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(2): 128–141.
- Karl, K., & Peluchette, J. (2006). How does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2): 2–13.
- Kawabata, M., Yamazaki, F., Guo, D., & Chatzisarantis, N. (2017). Advancement of the subjective vitality scale: Examination of alternative measurement models for Japanese and Singaporeans. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 27(12): 1793–1800.
- Kinnafick, F., Thøgersen - Ntoumani, C., Duda, J., & Taylor, I. (2014). Sources of autonomy support, subjective vitality and physical activity behaviour associated with participation in a lunchtime walking intervention for physically inactive adults. *Psychology of Sport and Exercise*, 15: 190–7.
- Kjerulf, A. (2007). Happy hour is 9 to 5” E-book (online), at: [http://positivesharing.com/category/happy at work/](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work/).
- Kjerulf, A. (2007). Make your business happy and rich. (Online), at: [http://positivesharing.com/category/happy at work/](http://positivesharing.com/category/happy%20at%20work/).
- Lavrusheva, O. (2020). The concept of vitality. Review of the vitality-related research domain. *New Ideas in Psychology*, 56: 1–14.
- McDowell, T. (2005). Fun at work: Scale development, confirmatory factor analysis, and links to organizational outcomes. (Doctoral dissertation, Alliant International University, Dissertation Abstracts International, 65: 6697.
- Palmer, M., Dankoski, M., Smith, J., Brutkiewicz, R., & Bogdewic, S. (2011). Exploring changes in culture and vitality: The outcomes of faculty development. *The Journal of Faculty Development*, 25(1): 21–27.
- Pololi, L.H., Evans, A.T., Civian, J.T., Shea, S. & Brennan, R.T. (2018). Resident Vitality in 34 Programs at 14 Academic Health Systems: Insights for Educating Physicians and Surgeons for the Future. *Journal of Surgical Education*, 75(6): 1441–1451.
- San Santoso, D., & Kulathunga, H. E. R. (2016). Examining happiness: Towards better understanding of performance improvement. *Procedia engineering*, 164, 354–361.

- Susan Olzak, Emily Ryo, (2017). Impact of organizational vitality on Black voter turnout in the South. *Social Forces*, 85(4): 1561–1591.
- Widodo, W. & Damayanti, R. (2020). Vitality of job satisfaction in mediation: the effect of reward and personality on organizational commitment. *Management Science Letters*, 10(9): 2131-2138.

