طراحی مدل نشاط سازمانی از منظر ارزش های اخلاقی –اسلامی

مریم بیانی[۱]، دکتر سامره شجاعی[۱*]، دکتر محمود رضا مستقیمی[۱]، دکتر حسین دیده خانی[۲]
۱.گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول،دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران
۲.گروه مهندسی صنایع، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی ،علی آباد کتول، ایران

(تاریخ دریافت:۱۳۹۹/۰۹/۲۵، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۶)

چکیده

زمینه: پژوهش‌حاضر در صدد طراحی مدل استنتاج فازی–عصبی تطبیق‌پذیر ارزیابی نشاط‌سازمانی از منظر ارزش‌های اخلاقی– اسلامی محیط کار در دانشگاه‌آزاد اسلامی‌شمال کشور می‌باشد.

روش: پژوهش حاضر کاربردی–اکتشافی و در زمرهٔ پژوهش‌های کیفی بود. جامعه تحقیق خبرگان دانشگاهی در رشته‌های مدیریت با تحصیلات دکتری یا دانشجو دکترا باسابقه بیش از ده سال از سه استان گلستان، مازندران،گیلان بودند که ۳۰ نفرتا حصول به اشباع نظری، با روش هدفمند قضاوتی و گلوله برفی، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه استفاده شد و داده‌ها با روش مدلسازی انفیس و تکنیک شبکه‌فازی عصبی تطبیق‌پذیر با دو روش خوشه‌بندی‌کاهشی و گرید پارتیشن مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: تحلیل عاملی اکتشافی سه عامل اصلی ارزش های فردی با ۱۰ مؤلفه، ارزش‌های اجتماعی با ۷ مؤلفه و ارزش های سازمانی با ۷ مؤلفه شناسایی نمود و در نهایت مشخص گردید مدل استنتاج فازی عصبی با سه تابع عضویت ورودی، تابع مثلثی با خروجی تابع عضویت ثابت، روش قاعده‌سازی گرید پارتیشن و با تعداد تکرار ۵۰ *Epochs* و روش بهینه آموزش هیبریدی با سیستم فازی ممدانی دارای سیستم مناسب برای تمامی ابعاد مدل(فردی، اجتماعی، سازمانی) بوده‌است. بنابراین مشخص شد مدل نهایی تحقیق، از برازش لازم برخوردار بود.

نتیجه‌گیری: مشخص شد که نشاط سازمانی تحت تاثیر ارزش های اخلاقی– اسلامی در سه بعد بعد فردی(مثبت‌اندیشی، صداقت، امانت‌داری، شجاعت، نظم، جدیت و تلاش، انعطاف‌پذیری شخصی، شجاعت)، بعداجتماعی (آزادی‌بیان، حمایت‌اجتماعی، تعامل‌اخلاق‌مدارانه با همکاران، سلامت‌جمعی، قانون‌مداری، حسن‌خلق)، بعدسازمانی (تکریم ارباب‌رجوع، امنیت‌شغلی، مسئولیت‌پذیری‌سازمانی، جو مثبت سازمانی، تعهدسازمانی، شایسته‌سالاری، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری) می‌باشد.

کلیدواژگان: نشاط سازمانی، ارزش های اخلاقی– اسلامی، ابعاد فردی، اجتماعی و سازمانی

سرآغاز

با مطرح شدن روز افزون اهمیت نشاط در سلامتی روان[۱] و خوشبختی[۲] و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی انسان، برای مقابله با پیچیدگی ها و مشکلات دنیای امروز، توجه به نظر محققان، اندیشمندان و حتی عوام مردم نسبت به آن تغییر کرده است. تحقیقات نشان می دهد که نشاط صرفنظر از چگونگی به دست آوردن آن می تواند سلامت جسمانی[۳] را بهبود شد.

افرادی که با نشاط هستند؛ احساس امنیت بیشتری می کنند؛ آسان تر تصمیم می گیرند؛ دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند نسبت به کسانی که با آنان زندگی می کنند؛ بیشتر احساس رضایت می کنند (۱). شادمانی و نشاط به عنوان یکی از مهمترین نیازهای روانی، نه تنها تأثیرات عمده ای بر شکل گیری شخصیت و زندگی انسان دارد، بلکه اهمیت زیادی در سلامت روانی و مقابله با مشکلات دنیای امروز دارد. انسان با نشاط، انسانی کارا، مبتکر، مولد و سازنده است (۲).

نویسندهٔ مسئول: نشانی الکترونیکی: shojaeesamerh@gmail.com

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

در اواخر قرن بیستم نشاط و شادمانی بشر به عنوان یکی از موضوعات مهم مورد بررسی قرار گرفت، زیرا یکی از مشکلات جوامع، غفلت از شادی و نشاط و در نتیجه، افزایش بیماری های روانی از قبیل اضطراب و افسردگی بود(۲). شادی احساس و هیجانی است که هنگام ارضای نیازهای انسان در او پدید می‌آید و زندگی را خشنود می سازد. شادی دارای گستره وسیعی است اما در یک تقسیم بندی کلی به دو نوع شادی های واقعی، عمیق و تعالی بخش و شادی های گذرا تقسیم می شوند. شادی تنها در لذت های مادی و گذرا خلاصه نمی شود، شادمانی واقعی در نزدیک شدن به هدف والای آفرینش و آراسته شدن به خصلت ها و خوی های انسانی و الهی است (۳).

برخی محققان نشاط در کار را احساس نشاطی می‌داند که از کار فرد مشتق می‌شود. آنها نشاط در محیط کار را نگرشی می‌دانند که فرد را قادر می‌سازد عملکرد خود را به حداکثر رسانده و استعدادهای بالقوه خود را شروع کند. در تعریفی دیگر نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد در جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند. نشاط در محیط کار بدان معنا نیست که افراد باید در تمام اوقات احساسی مبتنی بر شادکامی و نشاط در محیط کار دارا بوده و هیچگاه عواطف منفی همچون عصبانیت ناکامی و ناامیدی یا شکست را تجربه نکنند. بلکه تمامی این احساسات موجب می‌شود فرد اقدام متفاوتی را در جهت بازگشت روحیه نشاط خود انجام دهد. نشاط در کار زمانی به دست می‌آید که فرد کار بزرگی انجام دهد و از انجام دادن آن احساس افتخار کند، بداند که کار او از اهمیت بالایی برخوردار است، برای کار ارزش قائل است، مسئولیت کار خود را می‌پذیرد، در محیط کار بیاموزد و رشد کند، احساس انگیزه و انرژی کند، در محیط کار فرد تفریح نیز وجود داشته باشد (۴).

بر اساس تحقیقات انجام شده مشخص شده که افرادی که سطح شادکامی بالاتری دارند اخلاق مدار ترند و چرخه وار این اخلاق مداری شادکامی آنها را افزایش می دهد (۵) از آنجا که، بی شک وجه تمایز انسان از حیوان این است که می‌تواند براساس ارزش های والای اخلاقی عمل کند، در دین مبین اسلام ارزش های اخلاقی بسیار مورد تاکید قرار گرفته به طوریکه پیامبر اسلام می فرمایند : "انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق" بدین معنا که: "من تنها برای تکمیل فضایل اخلاقی مبعوث شده ام" . انسان در دنیای مادی کنونی به شدت نیازمند اخلاق است زیرا وی نمی‌تواند بدون اخلاق و معنویت به شادکامی و سعادت نائل شود(۶).

بنابراین در حوزه سازمانی می توان پیش بینی کرد ارزش‌های اخلاقی[۴] محیط کار از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر فرد است چرا که این مفاهیم اثرات روحی و روانی بسیاری بر فرد در محیط کار می‌گذارند. مفاهیم مربوط به این که چه چیزی درست و چه چیزی نادرست است، چه چیزی باید وجود داشته باشد و رخ دهد، این ارزش ها ناشی از نیروهای فوق طبیعی تلقی می شوند که می توانند نشاط سازمانی را تحت تاثیر قرار دهند(۷).

رشد و توسعهٔ جوامع و اشتغالات ذهنی از یک طرف و مدرنیته و توسعهٔ همه جانبهٔ سازمانها از طرف دیگر، تندرستی و شادکامی انسانها را به طور چشمگیری کاهش داده و سبب ایجاد بیماری های همچون افسردگی و انزوا شده است. از نگاهی دیگر، کارکنان سازمانها، خود را محکوم به پوسیدگی در پیکرهٔ سازمان می دانند و میل و اشتیاق خود را برای ارتقای فعالیت ها از دست داده اند (۸). مدیران باید توجه داشته باشند که مدیریت اثربخش بدون توجه به سلامت بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی گردد (۹). امروزه سازمان های سالم، سازمان هایی هستند که به همان اندازه که به تولید و بهره وری اهمیت می دهند به سلامت روانی و جسمی کارکنان خود نیز توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان نیز تضمین خواهد شد و سازمان سالم می تواند از بهره وری ، توانمندی و کارایی لازم برای دنیای توأم با رقابت برخوردار شود . از آنجاییکه دانشگاه آزاد اسلامی سهم بزرگی در آموزش عالی کشور دارد و با توجه به تأثیر شادی و نشاط در محیط کاری دانشگاه بر سطح رضایت و عملکرد دانشگاهیان و سطح خدمت رسانی آنها به جامعه و همچنین، تأثیر ی که عوامل اخلاقی- اسلامی می توانند بر نشاط سازمانی[۵] داشته باشند(۱۰)، پژوهش حاضر با هدف اینکه نشاط سازمانی را از منظر ارزش های اخلاقی اسلامی مورد تحلیل قرار داده و مدلی برای افزایش نشاط سازمانی در محیط کار در دانشگاه آزاد اسلامی طراحی نماید، شکل گرفت.

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف و جهت گیری پژوهشی در زمره پژوهش های کاربردی و به لحاظ ماهیت، اکتشافی بوده و در زمرهٔ پژوهش‌های کیفی است. جامعه تحقیق خبرگان دانشگاهی در رشته های مدیریت با تحصیلات دکتری یا دانشجو دکترا با سابقه بیش از ده سال از سه استان گلستان، مازندران،گیلان بودند که ۳۰ نفرتا حصول به اشباع نظری، با روش هدفمند قضاوتی و گلوله برفی، که یک روش غیر احتمالی است، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و پرسشنامه پژوهشگر ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه به تأیید اساتید و خبرگان دانشگاهی رسید و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ برآورد شد. جهت اجرای پژوهش حاضر ابتدا ابعاد و مولفه های اخلاقی – اسلامی موثر بر نشاط سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی و با استفاده ازتکنیک تحلیل محتوا، و دلفی فازی و تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی دسته بندی شدند. سپس مدل‌سازی شبکه عصبی -فازی تطبیق‌پذیر برای هر بعُد و مولفه های آن از طریق نظرات خبرگان انجام پذیرفت. در ابتدای امر، با استفاده از پرسشنامه پژوهشگر ساخته تمامی ابعاد و مولفه های نشاط سازمانی که قبلاً شناسایی شده‌اند مورد نظرخواهی خبرگان قرارگرفت. بعد از آن این داده‌ها به نرم افزار متلب وارد شد. سپس دستورات لازم جهت مدل- سازی انفیس به نرم افزار داده شد. و مدلسازی سیستم عصبی فازی تطبیق پذیر انجام پذیرفت.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

داده‌ها با روش مدلسازی انفیس و تکنیک شبکه فازی عصبی تطبیق-پذیر با دو روش خوشه‌بندی کاهشی و گرید پارتیشن مورد تحلیل قرار گرفتند.

سیستم های استنتاج فازی بر پایه شبکه عصبی تطبیقی (انفیس):

سیستم‌های استنتاج فازی یکی از پرکاربردترین و متداولترین سیستم-های طراحی شده برای استدلال فازی می‌باشند. استدلال فازی نوعی روش استنتاج محسوب می‌گردد به دلیل این که که نتیجه‌گیری‌ها را از مجموعه‌ای از قواعد فازی اگر ـ آنگاه و حقایق معلوم به دست می‌آورد. سیستم‌های استنتاج مرسوم، علیرغم کاربردهایشان نقایص متعددی داشته از جمله این که روشی نظام‌مند برای تولید قواعد وایجاد اعتبارسنجی وجود نداشته وهیچ روش نظام یافته‌ای برای بهینه سازی پارامترهای سیستم از قبیل پارامترهای تابع عضویت برای رسیدن به راه حل‌های دقیق تر نیز وجود نداشته است، تا این که اولین بار محققی به نام ژانگ اقدام به طراحی و عرضه‌ی نوعی سیستم استنتاج مبتنی بر شبکه نمود که از طریق آزمایشات، کار یادگیری و آموزش را می‌توانست انجام دهد. او این شیوه را تحت عنوان انفیس نامید که اختصاری برای عبارت سیستم استنتاج فازی عصبی تطبیقی است. او از تخمین حداقل مجذور مربعات و روش پس انتشار خطابرای آموزش سیستم بهره برد (۱۱). انفیس یک شبکه پیش خورچندلایه می‌باشدکه ازالگوریتم‌های یادگیری شبکه عصبی و منطق فازی به منظورترسیم یک فضای ورودی به یک فضای خروجی استفاده می‌کند (۱۲). انفیس به عنوان شبکه ای مبتنی بر هوش مصنوعی با توانایی ترکیب قدرت زبانی یک سیستم فازی و قدرت عددی یک شبکه تطبیقی سیستم عصبی نشان داده است که درمدل کردن سیستم ها،آموزش،ساخت وطبقه‌بندی بسیار قدرتمندمی‌باشد.همچنین دارای این مزیت است که اجازه استخراج قوانین فازی راازاطلاعات عددی یادانش متخصص و هوش پیچیده بشری می‌دهد وبه طورتطبیقی یک قاعده-بنیادمی‌سازد. متداول‌ترین سیستم استنتاج استفاده شده در انفیس سیستم سوگنو درجه‌ی اول است که در لایه‌ی نخست، میزان و درجات هر پروژه باتوجه به معیارها در شبکه تزریق و تغذیه می‌گردند. این رتبه‌ها توسط یک تیم تصمیم گیری استخراج می‌شوند. در لایه‌ی دوم تفکیک بندی های فازی برای هر داده یا نهاده گنجانده شده است. مدل می‌تواند از انواع متفاوت توابع عضویت بهره ببرد. هر تابع عضویت دارای پارامترها و انفیس در طول فرایند آموزش می‌باشد که اینگونه پارامترها را در ستاده‌های مطلوب موجود با حداقل خطا تبدیل می‌کنند.در لایه سوم، قواعدی داریم که از سوی مدیریا از طریق تفکیک کردن معیارهای فضای ورودی قابل دستیابی هستند. خوشه‌بندی نهاده ها (داده‌ها) شیوه‌ی موثر دیگری برای ایجاد قاعده می‌باشد. در لایه چهارم وزن نرمالیزه هر یک از قوانین فازی در خروجی آن قانون ضرب شده و در لایه پنجم کلیه سیگنال های خروجی از لایه چهارم جمع شده و به عنوان خروجی شبکه تحویل می دهد. به عنوان مثال به منظورساده‌سازی،مافرض می‌کنیم که سیستم استنتاجی موردنظردوورودی Xو Y و یک خروجی Zدارد. برای یک مدل فازی تاکاگی-سوگنودرجه اول،می‌توان یک مجموعه قانون نمونه رابادوقانون اگر-آنگاه فازی به صورت زیربیان کرد:

قاعده‌ی ۱

$$\text{if } x \text{ is } A_1 \text{ and } y \text{ is } B_1 \text{ , then } f_1=p_1x+q_1y+r_1$$

قاعده‌ی ۲

$$\text{if } x \text{ is } A_2 \text{ and } y \text{ is } B_2 \text{ , then } f_2=p_2x+q_2y+r_2$$

یافته ها

در این پژوهش مدل بااستفاده ازمدلسازی شبکه عصبی- فازی تطبیق پذیر، در سه مرحله انجام شده است:

۱- طراحی مدل
۲- آماده‌سازی داده‌ها
۳- اجرای مدل

در طراحی مدل شبکه عصبی- فازی تطبیق‌پذیر، از شبکه چندلایه پیش‌خور با الگوریتم یادگیری ترکیبی پس انتشار خطا و حداقل مربعات و روش گرادیان نزولیو از هر دو سیستم استنتاج فازی ممدانی و سوگنو، استفاده شده است. علت استفاده از هر دو نوع روش بهینه آموزشی، انتخاب الگوریتم بهینه و مناسب‌تر برای مدل‌سازی بهتر می‌باشد. همچنین، علت استفاده از هر دو نوع سیستم فازی، مقایسه عملکرد هر دو سیستم در میانگین خطای آموزش بوده که هر کدام عملکرد بهتری داشته در مدل ارجحیت داده می‌شود. تعداد لایه‌های مخفی ۳، ۵ و ۷ در نظر گرفته شده است. تابع ورودی مدل مثلثی، ذوزنقه‌ای، زنگوله‌ای تعمیم یافته و گاوسی در نظر گرفته شده است. علت استفاده از توابع مختلف، ارزیابی بهتر مدل با شکل‌های مختلف بوده که در در نهایت در توابع مختلف مدل بهینه به چه شکلی می‌باشد. همچنین، تابع خروجی خطی و ثابت، در نظر گرفته شده است. برای غیرفازی کردن نیز از تابع میانگین متحرک استفاده شده است.در مرحله آماده‌سازی داده‌ها، ابتدا بر روی ۳۰۰ حالت داده پردازش اولیه صورت پذیرفت. داده‌ها باید نرمال شوند و برای نرمال‌سازی همانند شبکه عصبی- مصنوعی عمل شده است.جهت مدلسازی *ANFIS* ابتدا داده‌ها با نمرات بین یک الی۱۰ وارد نرم افزار شد. طبق قوانین شبکه عصبی- فازی، ۷۵ درصد داده‌ها مربوط به داده‌های آموزش و ۲۵ درصد از کل داده‌ها مربوط به داده‌های آزمایش وارد مدل شده‌اند. در مرحله اجرای مدل، از طریق تغییر مداوم تعداد لایه‌ها و تعداد نرون‌های لایه‌های مخفی، شبکه عصبی مناسب و نیز از طریق توابع عضویت مختلف و تعداد آن‌ها، سیستم مناسب فازی اجرا شده است. هدف نهایی مدل، کاهش خطای آموزش می‌باشد. در این پژوهش، برای هر بعد دو نوع قاعده‌سازی گرید پارتیشین و قاعده-سازی خوشه‌بندی کاهشی انجام شده است. در این تحقیق در مدلسازی انفیس میانگین خطای آموزش کمتر از حد آستانه (۰/۵) می‌باشد و این نشان‌دهنده آن است که مدل از کارایی بسیار بالایی برخوردار است. در مجموع، مدل شبکه عصبی با مشخصات تعداد تابع عضویت ورودی سه

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

تابع، و تابع مثلثی، با خروجی تابع عضویت ثابت، روش قاعده‌سازی گرید پارتیشن و با تکرار ۵۰ Epochsو روش بهینه آموزشی هیبریدی و با سیستم فازی سوگنو دارای مدلی مناسب برای نشاط سازمانی می-باشد. درجداول شماره(۱)و(۲) مدلسازی سیستم استنتاج عصبی -فازی با دوروش قاعده سازی خوشه‌بندی کاهشی و روش قاعده سازی گرید پارتیشن نشان داده شده است.

بر اساس تحلیل داده ها ساختار مدل انفیس برای نشاط سازمانی از منظر ارزش های اخلاقی- اسلامی در نگاره ۱ به تصویر کشیده شده است.

جدول۱: مدلسازی استنتاج عصبی-فازی تطبیق پذیر برای ارزشهای اخلاقی -اسلامی نشاط سازمانی با روش خوشه بندی کاهشی

میانگین خطای آموزش	نوع سیستم فازی	نوع روش بهینه آموزشی	تعداد Epochs	روش قاعده سازی	نوع خروجی تابع عضویت	نوع تابع عضویت	تعداد تابع عضویت در هر ورودی	نوع ارزش
۰/۰۲۹۳۸۱	سوگنو	هیبریدی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	مثلثی	۳	ارزشهای اخلاقی اسلامی موثر بر نشاط سازمانی(ارزشهای فردی،ارزشهای اجتماعی و ارزشهای سازمانی)
۰/۰۴۲۱۱۷	سوگنو	هیبریدی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۳۰۹۱۶	سوگنو	هیبریدی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۳۶۵۹۸	سوگنو	هیبریدی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۳۰۱۲۱	سوگنو	هیبریدی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۳۲۱۱۵	سوگنو	هیبریدی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۳۱۴۲۱	سوگنو	گرادیان نزولی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۳۱۷۰۶	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۲۲۵۴۳	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۲۱۴۵۳	سوگنو	گرادیان نزولی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۱۱۳۴۹	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۲۷۸۳۰	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۰۳۳۶۸	ممدانی	هیبریدی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۰۳۷۸۹	ممدانی	هیبریدی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۰۴۵۹۸	ممدانی	هیبریدی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۰۵۳۸۵	ممدانی	هیبریدی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۰۲۲۱۸	ممدانی	هیبریدی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۰۳۵۷۸	ممدانی	هیبریدی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۸۹۹۷۸	ممدانی	گرادیان نزولی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۷۳۲۳۸	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۴۳۸۷۹	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۵۴۶۶۳	ممدانی	گرادیان نزولی	۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۴۲۱۳۲	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۰۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۲۳۴۸۴	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۵۰	خوشه بندی کاهشی	خطی	گاوسی	۷	

جدول۲: مدلسازی استنتاج عصبی-فازی تطبیق پذیر برای ارزشهای اخلاقی- اسلامی نشاط سازمانی با روش گرید پارتیشن

میانگین خطای آموزش	نوع سیستم فازی	نوع روش بهینه آموزشی	تعداد Epochs	روش قاعده سازی	نوع خروجی تابع عضویت	نوع تابع عضویت	تعداد تابع عضویت در هر ورودی	نوع ارزش
۰/۰۳۱۵۳۲	سوگنو	هیبریدی	۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	مثلثی	۳	ارزشهای اخلاقی
۰/۰۳۱۱۴۰۰	سوگنو	هیبریدی	۱۰۰	گرید پارتیشن	ثابت	مثلثی	۳	

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

۰/۰۳۱۳۱۶	سوگنو	هیبریدی	۱۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	مثلثی	۳	اسلامی موثر بر نشاط سازمانی (ارزشهای فردی،ارزشهای اجتماعی و ارزشهای سازمانی)
۰/۰۳۱۲۳۳	سوگنو	هیبریدی	۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۳۱۱۴۷	سوگنو	هیبریدی	۱۰۰	گرید پارتیشن	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۳۱۱۰۵۳	سوگنو	هیبریدی	۱۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۳۰۹۰۷	سوگنو	گرادیان نزولی	۵۰	گرید پارتیشن	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۳۰۷۷۳	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۰۰	گرید پارتیشن	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۱۰۲۰۳	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۵۰	گرید پارتیشن	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۲۲۲۰۲۸	سوگنو	گرادیان نزولی	۵۰	گرید پارتیشن	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۱۶۷۱۰	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۰۰	گرید پارتیشن	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۱۵۲۵۱	سوگنو	گرادیان نزولی	۱۵۰	گرید پارتیشن	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۰۰۰۰۲	ممدانی	هیبریدی	۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۰۰۰۳۴	ممدانی	هیبریدی	۱۰۰	گرید پارتیشن	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۰۰۰۳۳	ممدانی	هیبریدی	۱۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	مثلثی	۳	
۰/۰۰۳۳۲۸	ممدانی	هیبریدی	۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۰۳۲۷۶	ممدانی	هیبریدی	۱۰۰	گرید پارتیشن	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۰۳۲۷۷	ممدانی	هیبریدی	۱۵۰	گرید پارتیشن	ثابت	ذوزنقه ای	۳	
۰/۰۹۸۴۲۵	ممدانی	گرادیان نزولی	۵۰	گرید پارتیشن	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۷۴۹۴۱	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۰۰	گرید پارتیشن	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۵۵۸۵۴	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۵۰	گرید پارتیشن	خطی	زنگوله ای تعمیم یافته	۵	
۰/۰۵۸۱۸۰۱	ممدانی	گرادیان نزولی	۵۰	گرید پارتیشن	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۳۶۷۶۵	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۰۰	گرید پارتیشن	خطی	گاوسی	۷	
۰/۰۱۴۱۰۹	ممدانی	گرادیان نزولی	۱۵۰	گرید پارتیشن	خطی	گاوسی	۷	

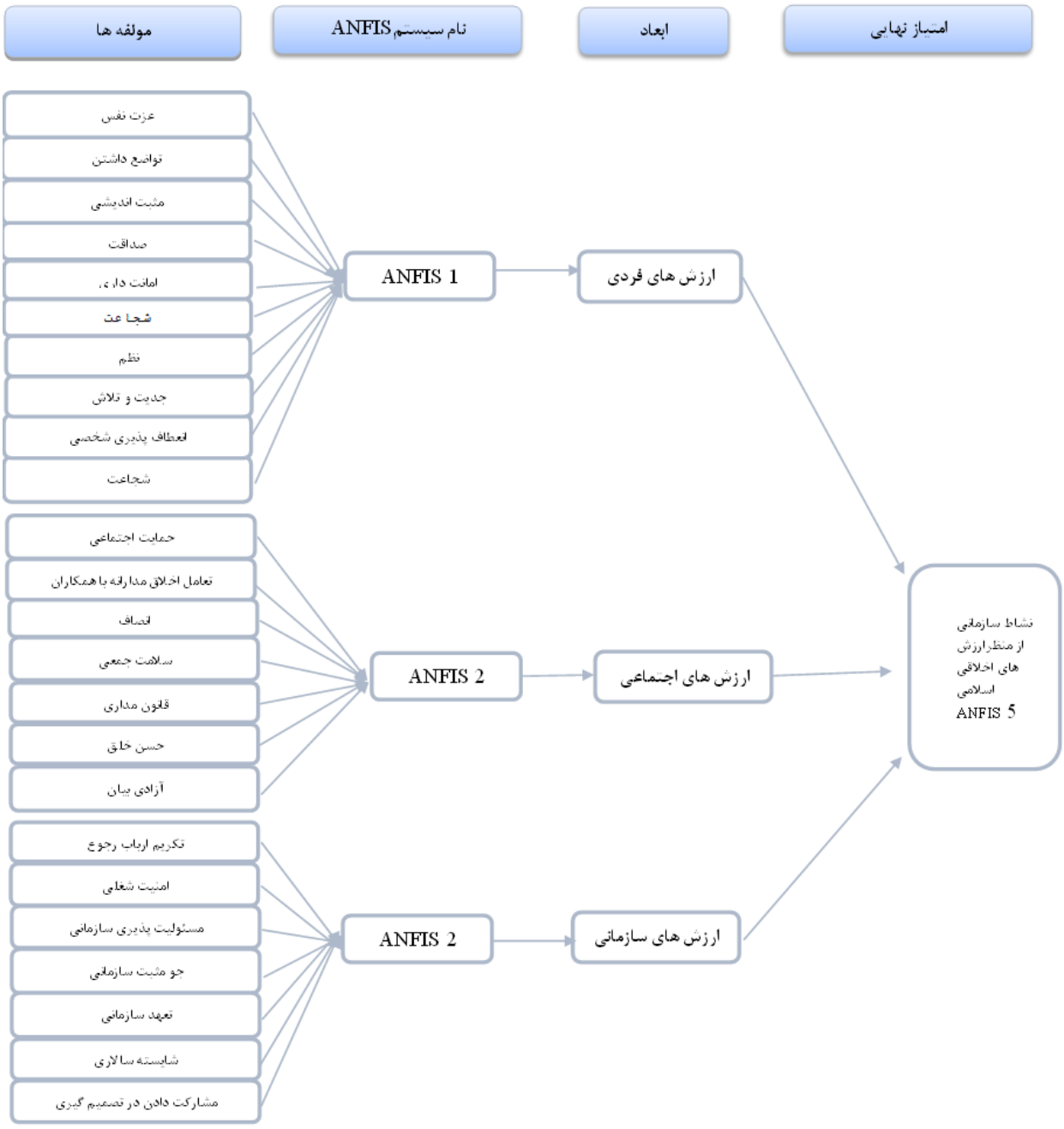
ارزیابی عملکرد مدل

بررسی صحت وکارایی نتایج به دست آمده توسط مدل، نیازمند معیاری است که توانایی آن رادرپیش بینی، تحلیل نماید. برای این منظوردراین مطالعه ازچهارمعیار، مربع میانگین خطای استاندارد، مربع مجذور میانگین خطا، میانگین قدرمطلق خطا، میانگین قدرمطلق درصد خطا مطابق با جدول شماره (۳) بهره گرفته شده‌است که برای کلیه مدل‌های ANFIS دراین تحقیق، هر چهار معیار درصد خطا، مقادیر بسیار پائینی (MAPE کمتر از ۱۰ درصد و بقیه کمتر از یک)بوده اند که نشان دهنده این موضوع می‌باشد که مدل، قدرت پیش‌بینی بسیار بالایی را داشته است.

جدول ۳: معیارهای مختلف جهت ارزیابی مدل استنتاج عصبی-فازی تطبیق پذیر

نوع ANFIS	نوع داده	MAPE	MAD	MSE	RMSE
ارزش های فردی (A)	Test	۰/۰۷۱	۰/۳۹۱	۰/۱۵۸	۰/۳۹
	Train	۰/۰۶۹	۰/۳۶۵	۰/۱۹۵	۰/۴۴
ارزش های اجتماعی (B)	Test	۰/۰۶۵	۰/۵۰۴	۰/۱۲۲	۰/۳۴
	Train	۰/۰۶۳	۰/۵۸۳	۰/۱۶۸	۰/۴۱
ارزش های سازمانی (C)	Test	۰/۰۴۹	۰/۳۲۶	۰/۲۱۹	۰/۴۶
	Train	۰/۰۵۴	۰/۲۸۷	۰/۲۰۹	۰/۴۵

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲
[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]
[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]



نگاره ۱- ساختار مدل انفیس برای نشاط سازمانی از منظر ارزش های اسلامی

بحث

سازمانی زمانی بهترین کارآیی را دارد که با شادی و نشاط کارکنان همراه باشد، زیرا افراد شاد در محیط کار خلاق تر، خوش بین تر، با انگیزه تر و آموزش پذیرترند و در تصمیم گیری ها بهتر عمل می کنند. انرژی حاصل از نشاط سازمانی سلامت جامعه را تضمین می کند . بر اساس نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر یکی از عوامل مؤثر در ایجاد شادمانی، اخلاق و توجه به عوامل معنوی و مذهبی است . بررسی تحقیقات پیشین نشان داد که نتایج بدست آمده با نتایج تحقیقات (۵ و ۱۳-۱۸) قابل قیاس است. با این وجود در این پژوهش با رویکردی نوین نشاط سازمانی از منظر ارزش های اخلاقی- اسلامی در دانشگاه های آزاد اسلامی شمال کشور بررسی گردید. دراین تحقیق در ابتدا براساس کمترین میزان خطای برآورد، شبکه یادگیری[۶] بهینه طراحی شده و در ادامه ضمن حصول قوانین اگر و آنگاه (مطابق با رویکرد شبکه‌های هوشمند[۷] عصبی فازی)، ارزیابی نشاط سازمانی باتعیین میزان حدآستانه بهینه انجام گردید. بطوریکه در گام اول، شناسایی معیارهای ارزیابی طبق نظرات خبرگان صورت گرفت و در گام دوم، مدل‌سازی سیستم عصبی فازی[۸] تطبیق‌پذیر مطابق با داده‌های ورودی طبق نظرات خبرگان با تولید نمونه‌های آموزشی و آزمایشی انجام پذیرفت. با توجه به نتایج به دست آمده و قدرت ارزیابی بالای

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

مدل(۹۰٪)می‌توان عنوان نمود که مدل ارائه شده مدل مناسبی بوده است. هدف نهایی مدل، کاهش خطای آموزش بوده که میانگین خطای آموزش کمتر از حد آستانه (۰/۵)، نشان‌دهنده این است که مدل از کارایی بسیار بالایی برخوردار است. از عمده محدودیت های این تحقیق،متقاعد نمودن افراد در مورد محرمانه بودن اطلاعات و ابراز عقایدشان نسبت به سازمان بود.

بر اساس یافته های به دست آمده از پژوهش حاضر پیشنهاد می شود :

- مدیران راهکارهای موثر برای افزایش شادکامی کارکنان جستجو کنند و در این راه مولفه های اخلاقی – اسلامی را مورد توجه قرار دهند.
- برای ایجاد مثبت اندیشی[۹] در دانشگاه، مدیران و کارکنان باید ابتدا به خود دیدی مثبت داشته باشند. افرادی که نسبت به خود نگرشی مثبت ندارند در مورد دیگران و آینده شغلی خویش نیز مثبت نخواهند اندیشید
- همچنین پیشنهاد می شود انعطاف پذیری مسئولان[۱۰] و مدیران در قبال کارکنان بیشتر گردد و با به وجود آوردن جوی مناسب طوری که افراد خود را عضوی از سازمان بدانند و از طریق منصفانه کردن وظایف محوله به کارکنان، دادن آزادی به افراد در بیان نظر خود و صادقانه رفتار کردن مدیران با کارکنان، فضای نشاط آوری را فراهم کنند.
- همچنین با بوجود آوردن و تقویت این احساس که کارکنان از انجام کارشان لذت ببرند با اقداماتی از قبیل غنی‌سازی شغلی[۱۱]، برآورده ساختن خواسته‌ها و انتظارات افراد، بکارگیری روش‌های جدید انجام کار و بوجود آوردن محیط کاری مناسب و متناسب ساختن افراد با کارشان طوری که کارکنان برای رفتن به سر کار لحظه شماری کنند و از انجام آن لذت ببرند.

نتیجه‌گیری

در آموزه های دینی سلامت[۱۲]، حرکت در مسیر تکامل است. آدمی موجودی با احساس بی نهایت است که اگر در مسیر تکامل قرار گیرد، احساس نشاط، آرامش و هماهنگی خواهد نمود(۱۹). کمال آرمان انسان در تقرب به خداوند متعال است. در آموزه های دینی، انسان و فراهم آوردن بستری برای شکوفایی استعدادهای او، به منظور رشد و تکامل و نیل به تقرب اصالت دارد، نه صرف بهره وری در سازمان (۲۰). بنابراین، با توجه به اصالت انسان و استعداد او برای رشد و کمال بی پایان، رسالت سازمان کمک به تسهیل و تسریع جریان پیشرفت انسان در جهت تحقق اهداف بلندمدت و کوتاه مدت، نشأت گرفته از آرمان اوست. بدین منظور، سازمان باید بتواند به طور مستمر توسعه یافته و بر پیشرفت خود مراقبت نماید و قادر به برنامه ریزی آینده و مراقبت مستمر نسبت به عملکرد خود بوده، خدمات مادی و معنوی خود را متناسب با نیازهای گروه های ذیربط به عنوان عوامل لازم برای رشد و توسعه این گروه ها به طور هرچه مؤثرتر در اختیار آنان قرار دهد. از این رو، سازمان نقش محیط و بستر حرکت، رشد و توسعه کارکنان و اعضای گروه های ذیربط را به عهده دارد. هر قدر سازمان قادر باشد چنین نقشی را گسترده تر و مؤثرتر به انجام رساند، توسعه یافته تر می باشد . بی شک رعایت معیارها و ارزش های اخلاقی – اسلامی در سازمان با ایجاد نوعی آرامش در کارکنان، سطح نشاط سازمانی را تا حد زیادی بهبود می بخشد و بدین گونه عملکرد سازمان بهبود می یابد. بر اساس نتایج پژوهش حاضر نشاط سازمانی تحت تاثیر ارزش های اخلاقی–اسلامی در سه بعد بعد فردی (مثبت‌اندیشی ، صداقت، امانت‌داری، شجاعت، نظم، جدیت و تلاش، انعطاف‌پذیری شخصی، شجاعت)، بعد اجتماعی (آزادی‌بیان، حمایت‌اجتماعی[۱۳]، تعامل‌اخلاق‌مدارانه با همکاران، سلامت‌جمعی، قانون‌مداری، حسن‌خلق)، بعد سازمانی (تکریم ارباب–رجوع، امنیت‌شغلی، مسئولیت‌پذیری سازمانی[۱۴]، جو مثبت سازمانی، تعهد سازمانی[۱۵]، شایسته‌سالاری، مشارکت دادن در تصمیم‌گیری) می باشد و تقویت این ابعاد در سازمان با افزایش نشاط سازمانی عملکرد سازمان را بهبود می دهد..

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرارگرفته‌اند.

واژه نامه

1- Mental health	سلامت روان
2- Well-being	خوشبختی
3- Physical health	سلامت جسمانی
4- Ethical values	ارزشهای اخلاقی
5- Organizational well-being	نشاط سازمانی
6- Learning network	شبکه یادگیری
7- Intelligent networks	شبکه های هوشمند
8- Fuzzy nervous system	سیستم عصبی فازی
9- Positivism	مثبت اندیشی
10-Flexibility of managers	انعطاف پذیری مدیران
11-Job enrichment	غنی سازی شغلی
12-Religious teachings of health	آموزه های دینی سلامت
13-Social support	حمایت اجتماعی
14-Organizational responsibility	مسولیت پذیری سازمانی
15-Organizational commitment	تعهد سازمانی

References

1. Fazl-Allahi S, Jahangir-Esfahani N, Haghgoya Z. (2010). Measuring the amount and factors affecting students' happiness. Psychology and Religion; 3(4). (In Persian) .
2. Ghanbari S, Azizi A. (2020). Mediating role of emotional commitment in the relationship between work ethics & happiness. Ethics in Science and Technology; 15 (3):91-97. (In Persian).

مقاله پژوهشی
فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال هجدهم، شماره ۱، ۱۴۰۲

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

3. Zareei-Matin H, Haghgoyan Z. (2016). Happiness in life and the workplace. Tehran: Mehraban Nashr Publication. (In Persian).
4. Hadian M, Rahmanzadeh A. (2018). Investigating the factors affecting organizational vitality in the work environment of the National Library of Iran. Quarterly Journal of Human Resource Studies; 8(28). (In Persian).
5. Malmir M, Khanahmadi M, Farhud DD. (2014). Are happier people more ethical? Ethics in Science and Technology; 9 (2). (In Persian).
6. Esmaeeli-Behbahani M. (2001). Investigating the relationship between religiosity and happiness of Tehran University students. [M.A thesis]. Allameh Tabataba'i University. (In Persian).
7. Nasiri F, Izadi-Moez S, Falahi AH, Shamkhani A. (2011). Internalization of Islamic values among students from the perspective of educational educators (Case study of girls' high schools in Hamadan). Cultural Engineering; 6(57, 58). (In Persian).
8. Brojeni N, Asadi I, Asadi H. (2014). Survey of organizational happiness and commitment in the staff of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. Sport Management; 6(3): 545-557. (In Persian).
9. Henderson C, Williams P, Little K, Thornicroft G. (2013). Mental health problems in the workplace: Changes in employers' knowledge, attitudes and practices in England 2006-2010. The British Journal of Psychiatry; 202(S55):70-76. doi:10.1192/bjp.bp.112.112938
10. Bieda A, Hirschfeld G, Schönfeld P, Brailovskaia J, Lin M, Margraf J. (2019). Happiness, life satisfaction and positive mental health: Investigating reciprocal effects over four years in a Chinese student sample. Journal of Research in Personality; 78: 198-209 .
11. Jang R, Sun CT, Mizutani E. (1996). Neuro-fuzzy and soft computing. USA: Prentice Hall
12. Jang JSR. (1993). ANFIS: Adaptive-network-based fuzzy inference systems. IEEE Transactions on Systems, Man, and Cybernetics; 23: 665–685 .
13. Ahmadzadeh MA, Shekari G. (2017). Investigating the relationship between organizational climate and organizational vitality (Case study: Asia Insurance staff in Khorasan Razavi province). 1st national conference of modern research in Iran and the world in management, economics and accounting and humanities. Shiraz: Shushtar University of Applied Sciences. (In Persian).
14. Khodaee F, Mostafaee B, Bakhtazma M. (2017). Analysis of the relationship between moral intelligence and organizational vitality of employees (Case study: University of Tabriz). 8th International Conference on Accounting and Management and 5th Conference on Entrepreneurship and Open Innovation. Tehran: Mehr Ishraq Conference .
15. Mogilner C. (2019). It’s time for happiness. Current Opinion in Psychology; 26: 80-84 .
16. Agbo AA, Ngwu CN. (2017). Aversion to happiness and the experience of happiness: The moderating roles of personality. Personality and Individual Differences; 111: 227-231 .
17. Krause A. (2015). Happiness and work. In J. D. Wright (Ed.), International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Oxford: Elsevier.
18. Nayeri S, Golparvar M, Mahdad A. (2010). The role of ethical values and ethical leadership on reducing employee job stress. Ethics in Science and Technology; 5(3, 4). (In Persian).
19. Hoseini A. (1985). Preliminary study of the principles of Islamic psychology. Mashhad: Ferdowsi University. (In Persian).
20. Shahabadi MM, Mehdi-Ghazavizadeh B. (2009). Areas of manifestation of monotheistic worldview in management. An Introduction to Islamic Humanities; 4: 205-216. (In Persian).

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1402.18.1.20.7] [Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-18]