

بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد)

سمانه بامشادفر*، ناهید امراللهی بیوکی**، محمد شاکر اردکانی***

چکیده

رویکردهای اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار، به کارکنان کمک می‌کنند تا در محیط سازمانی به خوبی فرصت‌ها را تشخیص داده و از آن‌ها بهره‌برداری کنند و با ایجاد احساس تعلق و کاهش احتمال ترک خدمت کارکنان، عملکرد شغلی خود را افزایش دهند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغل می‌باشد. این مطالعه از نظر هدف، کاربردی و برحسب ماهیت و روش توصیفی- علی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش تمامی مدیران و کارکنان اداره صنعت و معدن و تجارت استان یزد مشتمل بر ۲۱۰ نفر بودند که از این تعداد ۲۰۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS3 انجام شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که تمامی مسیرها و فرضیه‌ها تأیید گردید و شادی در محیط کار بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد. یافته‌های پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار در خدمت رشد و تعالی انسان است و نقش مهمی در افزایش تعهد سازمانی و عملکرد شغلی مدیران و کارکنان سازمان‌ها ایفا می‌کند؛ بنابراین نهادینه کردن اخلاق کار اسلامی و اقدامات شادی در محیط کار در اداره صنعت و معدن و تجارت استان یزد منجر به افزایش عملکرد شغلی کارکنان می‌شود و به موازات آن تعهد سازمانی را افزایش داده که خود منجر به افزایش عملکرد شغلی کارکنان می‌شود.

کلید واژگان: اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، شادی در محیط کار، عملکرد شغلی، صنعت و معدن و تجارت استان یزد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۶/۰۶

* کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی گرایش اسلامی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی اردکان، اردکان، ایران.
** استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه اردکان، اردکان، ایران. رایانامه نویسنده
مسئول: amrolah.n@ardakan.ac.ir

*** استادیار گروه مدیریت دانشکده علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه اردکان، اردکان، ایران.

۱. مقدمه

ارتقای عملکرد شغلی به دلیل افزایش بهره‌وری در سازمان، یکی از مهم‌ترین اهدافی است که مدیران سازمان‌ها در پی آن می‌باشند. چراکه همه عناصر و زیرمجموعه‌های یک سازمان که یک نظام را می‌سازند با عملکرد خود به‌صورت زنجیروار بقای کل سازمان را تضمین می‌کنند. هر کاری که کارکنان در هر سطحی انجام می‌دهند، در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثرند؛ بنابراین مدیریت عملکرد شغلی به آنچه کارکنان انجام می‌دهند (کار آنان)، نحوه انجام آن کار (رفتار آنان) و آنچه به دست می‌آورند (نتایج آنان) مربوط می‌شود (Armstrong, 2006). با توجه به اهمیت عملکرد شغلی و نقشی که منابع انسانی در بهبود آن ایفا می‌کند، لازم است سازمان‌ها عواملی را که بستر مناسب برای بهبود عملکرد شغلی ایجاد می‌کنند را شناسایی کرده و با تأمین شرایط و بستر لازم سعی در اعتلای دستیابی به عملکرد شغلی بالا را داشته باشند (Tettik, 2016). از جمله عواملی که بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد اخلاق کار اسلامی، شادی در محیط کار و تعهد سازمانی می‌باشد.

اخلاق کار اسلامی به موازات مفهوم مدنیت در اسلام با تأکید بر مشارکت در کار به‌عنوان روشی به‌منظور غلبه بر موانع و پیشگیری از وقوع مشکلات کاری و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به‌شمار می‌رود و مهم‌ترین فرض آن، انجام دادن کارها با حداکثر توان برای رضای خداوند است (Komar and Rose, 2010). از دیگر عوامل مهم تأثیرگذار بر عملکرد شغلی شادی در محیط کار محسوب می‌شود. از آنجایی که شادی از عوامل مؤثر برای بقا و پایداری جریان توسعه سازمان و حفظ سلامت و پیشرفت در بلندمدت به‌حساب می‌آید، در متون مدیریت جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است. شادی از یک‌طرف باعث افزایش عواطف مثبت کارکنان و از سویی باعث کاهش عواطف منفی آنان و در نتیجه افزایش بهره‌وری عملکرد شغلی می‌گردد (بزم‌آراء و شیخ اسماعیلی، ۱۳۹۴). یکی دیگر از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان، تعهد سازمانی آنان است. نیروی انسانی

وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی، حاضر است فراتر از وظایف مقرر نیز فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آن‌ها احتمالاً با ارزش‌های سازمانشان موافق بوده و خود را به‌عنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت‌قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمانشان کسب می‌کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد شغلی کارکنان و نیز متقاعد ساختن آن‌ها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است (Al Zefeiti & Mohamad, 2017).

چالش‌ها و اختلالات مداوم که سازمان‌ها طی چند سال اخیر تجربه کرده‌اند نیاز به پویایی مدیریت جدید دارد که بتواند نیروی انسانی را به اصلی‌ترین عامل تمایز تبدیل کند (Semedo et al., 2019). همچنین از آنجاکه ماهیت اخلاق کار اسلامی جهانی است برای هر جامعه‌ای به‌رغم تفاوت در نژاد، رنگ پوست، دین و ... کاربردی است. مباحث اخلاقیات کار اسلامی، تعهد سازمانی و شادی در محیط کار هرکدام از مهم‌ترین موضوعاتی است که هنگام سرمایه‌گذاری در منابع انسانی سازمان‌ها باید مدنظر قرار گیرد؛ چراکه در فرهنگ سازمانی قوی و پایبند به ارزش‌هاست که کارکنان در نتیجه مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، استقلال عمل و احساس مهم قلمداد شدن برای سازمان، گرایش به مسئولیت‌پذیری و تعهد در میان آنان افزایش و در پی آن، رضایت از شغل بیشتر و فرصت برای عرضه خدمات و درنهایت عملکرد شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. با توجه به اینکه پژوهش‌های زیادی در این زمینه انجام شده اما هنوز حلقه‌های مفقود فراوانی در تبیین دقیق این رابطه‌ها و همچنین اقدامات اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کاربر عملکرد شغلی در سازمان وجود دارد. لذا، پژوهش حاضر باهدف تبیین رابطه شادی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی در اداره صنعت و معدن و تجارت استان یزد انجام گرفته است و قصد دارد به بررسی این موضوع بپردازد که آیا شادی در محیط کار و اخلاق کار

اسلامی از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان و مدیران تأثیر معنادار می‌گذارد.

۲. مبانی نظری عملکرد شغلی

توجه به عملکرد شغلی پدیده‌ای است که به‌عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین سرمایه سازمانی در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (منتظری و فردوسی پور، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از بخش‌های مختلف سازمانی است و به تفکیک افراد فعال در بخش‌ها در طول دوره‌ای مشخص انجام می‌شود (آذرنیوشان و همکاران، ۱۳۹۷). کارایی و اثربخشی در انجام وظایف محوله را عملکرد شغلی می‌نامند. به عبارت دیگر عملکرد شغلی فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایف شغلی است و تعیین‌کننده میزان تلاش و موفقیت کارکنان در انجام وظایف و تکالیف کاری است که با تولید کالا یا ارائه خدمات همراه است. در اغلب موارد عملکرد به‌عنوان انجام وظایف شناخته می‌شود. در واقع بهبود عملکرد شغلی باعث رسیدن به اهداف سازمانی و پیشرفت جامعه می‌شود. فشار روانی یا استرس بر عملکرد شغلی مؤثر است و افزایش یا کاهش آن باعث افت عملکرد می‌شود (دیانت‌نسب و همکاران، ۱۳۹۳). طبق نظر روانشناسان عملکرد شغلی نتیجه رفتارها، انگیزه و نیازهای افراد است که منجر به رشد و توسعه اقتصادی می‌شود. علاوه بر این از طریق عملکرد شغلی می‌توان کارکنان موفق را از ناموفق متمایز ساخت (فقیه‌آرام و همکاران، ۱۳۹۶).

عملکرد شغلی تابع چهار مؤلفه بهبود کار، همکاری در کار، احساس مسئولیت در کار و رعایت نظم و انضباط در کار است: ۱- بهبود کار: فرآیندی است که باعث تقویت عملکرد می‌شود و به افراد در تقویت و اصلاح ضعف‌هایشان کمک می‌کند که این امر نهایتاً منجر به افزایش اثربخشی و بهره‌وری می‌شود. ۲- همکاری در کار: فرآیندی فکری-عملی است که کارکنان با کمک مدیر و همکارانشان اهداف را تعیین کرده و سپس در جهت اجرای برنامه‌های عملی در مراحل مختلف و سطوح

مشخص تلاش می‌نمایند. ۳- احساس مسئولیت در کار: همان مسئولیت‌پذیری و تعهد نسبت به کار است و در واقع نوعی پاسخگویی اخلاقی و قانونی در کار است. ۴- نظم و انضباط در کار: هماهنگی نیروی انسانی با قوانین و مقررات و استانداردهای سازمانی به عبارتی نوعی آموزش است و هدف آن اصلاح رفتارهای انسان‌ها به گونه‌ای که تمایل بیشتری به رعایت قوانین و مقررات و استانداردهای سازمان داشته باشند (متظری و فردوسی پور، ۱۳۹۷). از استراتژی‌های عملکرد شغلی می‌توان برای بهبود عملکرد انسانی در سازمان‌ها استفاده کرد. این استراتژی‌ها شامل استخدام و انتخاب، آموزش، توسعه و ایجاد انگیزه است. فراهم کردن فرصت‌های مناسب برای مشارکت سازمانی می‌تواند به طور مستقیم بر عملکرد تأثیر گذارد. عملکرد شغلی ارزش کلی مورد انتظار سازمان و ساماندهی قسمت‌های رفتاری گسسته است که فرد در طول دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد.

اخلاق کار اسلامی

کار مجموعه عملیاتی است که بر انسان و زندگی او تأثیرگذار است. اسلام، کار را عمل صالح می‌داند و با توجه به آیات قرآن سه ویژگی عمده آن ایمان، تقوا و عمل صالح است (رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱). با پیچیده شدن سازمان‌ها و بالارفتن میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه توجه مدیران و رهبران به موضوع اخلاق کار و مدیریت اخلاق جلب شده است. مدیریت اخلاق شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتار و اعمال کارکنان سازمان است. در واقع سازمان‌ها از طریق برنامه‌های اخلاقی می‌توانند در شرایط بحرانی عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. در مفهوم اخلاق کار دو نوع نیروی کاری داریم؛ ۱- کسانی که به کار و فعالیت و تلاش علاقه‌مندند و به دنبال شکوفا کردن فضایل اخلاقی خود هستند؛ ۲- کسانی که علاقه و تمایلی به کار ندارند و به زور و اجبار مشغول به کارند (رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱).

اخلاق کار شامل ویژگی‌ها و رفتارهایی است در جهت رعایت شرایط کاری که

افراد تعهد کرده‌اند. این رفتارها همان نگرش افراد نسبت به کار است و نقشی که در جهت تحقق اهداف جامعه دارد (علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵)؛ و شامل اصول و استانداردهای رفتاری انسان‌هاست که مشخص‌کننده طرز رفتار و عمل افراد است در اسلام ساختار نظری کلی برای اخلاق کار اسلامی پیشنهاد شده است که شامل نیت کار، قیومیت نوع کار، نتایج کار برای جامعه، عدالت و انصاف، همکاری و همیاری و کار به‌عنوان تنها منبع مالکیت است و از این میان نیت کار مهم‌ترین بعد اخلاق کار اسلامی است (علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵). یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت و موفقیت سازمان‌های کشورهای اسلامی، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی انتظارات اسلام را نسبت به رفتار فرد در محل کار شامل تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت نشان می‌دهد. اخلاق کار اسلامی انتظارات اسلام نسبت به فرد در محیط کار است و شامل تلاش فرد، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

شادی در محیط کار

شادی در محیط کار در دهه ۱۹۲۰-۱۹۳۰ مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفت و بیان کردند عملکرد، رفاه کارکنان و سبک رهبری به یکدیگر وابسته‌اند و یکدیگر را تقویت می‌کنند. شادی مفهوم پیچیده‌ای است که شامل باورهای متفاوت، حالات، عقاید شخصی و شرایط درگیر است. در حوزه سازمانی، پژوهش‌های پیشین رویکردهای متفاوتی برای بیان فرایند انگیزشی مطرح کردند (Salas-Vallina et al., 2018). افراد با خواسته‌ها و آرزوهایی که در سردارند وارد سازمان می‌شوند و اگر سازمان با این آرزوها هماهنگ و همسو باشد باعث ایجاد شادی در افراد می‌شود و این امر منجر به نوآوری، خلاقیت، افزایش تولید و خدمات و وفاداری شده و در نتیجه سازمان از سلامت و پویایی برخوردار می‌شود. انسان از طریق شادی می‌تواند خود را بشناسد و برای آینده کاری آماده شود. در محیط کاری شاد و خرسند میزان تولید، اشتغال و اقتصاد افزایش خواهد یافت و استعدادها شکوفا می‌شود. شادی باعث بروز

عواطف مثبت و کاهش عواطف منفی شده و این امر منجر به بهره‌وری می‌شود (انصاری و همکاران، ۱۳۹۱).

وار و اینسئوگلو^۱ (۲۰۱۲) بیان کردند: عدم مقایسه بین سازه‌ها منجر به شادی در محیط کار می‌شود. با بررسی مفهوم شادی در محیط کار مفاهیم جدیدی شامل شادی لذت‌جویانه و شادی هدفمند یافته شد. شادی در محیط کار ساختاری گسترده و سه‌بعدی دارد که شغل، ویژگی‌های شغل و احساس تعلق به سازمان را اندازه‌گیری می‌کند و دو مفهوم شادی لذت‌جویانه و شادی هدفمند را به تصویر می‌کشد. شادی در محیط کار شامل ساختارهای مشارکت، رضایت شغلی و بعد عاطفی تعهد سازمانی است. مشارکت با اثربخشی مثبت مرتبط با کار مانند علاقه، شور و اشتیاق یا انرژی ارتباط دارد (Salas-Vallina et al., 2018). شادی در محیط کار به معنی لذت بردن فرد از کاری است که انجام می‌دهد. طبق نظر مائناپوتی^۲ (۲۰۰۷)، شادی در محیط کار به معنی موقعیتی است که کارکنان از کار خود راضی هستند و احساس نمی‌کنند که این تنها یک کار است، کارآمد هستند و به دنبال رسیدن به اهدافشان هم در سطح فردی و هم در سازمانی هستند. پنج عاملی که منجر به شادی در محل کار می‌شوند: ۱- انگیزه شغلی: کارکنان از شغل خود راضی هستند و قادرند به اهدافشان دست یابند. ۲- ارزش‌های مشترک سازمان: رفتارهای جمعی و فرهنگ سازمان. ۳- روابط: تعامل بین افراد، پیوند گروهی و پذیرش بین همکاران. ۴- کیفیت زندگی کاری: رابطه بین سه عنصر یعنی محیط کار، مشارکت کارکنان و تعالی کار. ایجاد تعادل مناسب بین این سه عنصر منجر به رضایت جمعی می‌شود که منجر به بالاترین سطح کارایی می‌شود. ۵- رهبری: مدیران و رهبران سازمان وقتی برای کارکنانشان ایجاد انگیزه، آگاهی و فداکاری می‌کنند، شادی را به کارکنانشان هدیه می‌دهند. رهبری دوطرفه ارتباط شفافی با کارکنان خوددارند و جو مناسبی برای

¹ Warr & Inceoglu

² Maenapothi

کارکنان ایجاد می‌کنند (Chaiprasit & Santidhiraku, 2011).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی وابستگی روان‌شناختی فرد به سازمان است و به باور قوی فرد به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام بهترین کار برای سازمان و اشتیاق به ماندن به‌عنوان عضوی از سازمان اشاره دارد. فرد متعهد به‌احتمال زیاد در سازمان می‌ماند و برای رسیدن به اهداف سازمانی انگیزه قابل‌توجهی دارد و حتی بیش از توان خود برای موفقیت سازمان تلاش می‌کند. تعهد فرد محدود به عقاید و نظرات او نیست و می‌توان آن را از فعالیت‌های روزمره‌اش متوجه شد. تعهد سازمانی راه‌حلی اساسی برای رفع گرایش به جابه‌جایی شغلی است (Liu & Bellibas, 2018). تعهد سازمانی عامل اصلی ثبات یا تعهد است که مسیر رفتار فرد را مشخص می‌کند. کارکنان متعهد یک مزیت رقابتی برای سازمان هستند (Messner, 2017). در واقع تعهد باعث استمرار عمل می‌شود حتی اگر فرد با انگیزه و نگرش‌های متعارض روبرو شود. به‌عنوان مثال ممکن است افراد گاهی مجبور شوند به‌گونه‌ای رفتار کنند که برخلاف منافع شخصی‌شان باشد. شخص متعهد با رضایت شغلی، حضور، عملکرد شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. اثرات تعهد سازمانی به چهار گروه تقسیم شده‌اند که شامل الف) ویژگی‌های شخصی، ب) ویژگی‌های شغل یا ویژگی‌های مرتبط با شغل، ج) تجربیات کاری، د) ویژگی‌های ساختاری (حقیقت منفرد و همکاران، ۱۳۸۹).

تعهد کارکنان باعث افزایش تمایل کارکنان برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود. تعهد سازمانی را می‌توان قدرت نسبی هویت فرد با حضور در سازمان تعریف کرد. سه مفهوم ویژه این تعریف شامل: باور قوی به اهداف سازمان؛ شور و علاقه در جهت تلاش برای سازمان و تمایل به ماندن در سازمان است (نوروزی سید حسینی و کلاته سیف‌ری، ۱۳۹۱).

پیشینه پژوهش

باقری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه با معنویت سازمانی و تعهد سازمانی به مطالعه نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه با معنویت سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه شیراز پرداخته‌اند. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری آن کارکنان دانشگاه شیراز می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه‌های استاندارد بوده و برای تجزیه و تحلیل از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری نشان داد که معنویت سازمانی بر نشاط سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر داشته و نشاط سازمانی نقش میانجی‌گری در رابطه با معنویت سازمانی و تعهد سازمانی ایفا می‌کند.

محمدی‌فاتح و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فردی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌گرایی رضایت شغلی و انگیزش درونی در بین کارکنان سازمان ثبت‌احوال استان همدان پرداختند. پژوهش از نظر ماهیت و روش در دسته تحقیقات همبستگی قرار دارد و از لحاظ هدف شناختی یک پژوهش کاربردی و مبنای پژوهش کمی است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان ثبت‌احوال می‌باشند.

حیدری نیا (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان بخش اداری دانشگاه زاهدان پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارمندان شاغل در بخش اداری دانشگاه است که از میان آن‌ها ۲۸۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. به‌منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری

وجود دارد، همچنین در این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

بزم‌آرا و شیخ اسماعیلی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی مروری نقش شادی سازمانی در عملکرد کارکنان را انجام دادند که نتایج این مطالعه که از طریق مرور و توصیف مطالعات سازمانی مختلف در ارتباط با شادی کار صورت گرفت نشان داد که شادی سازمانی موجب افزایش تعهد، سلامت، نوآوری، نگرش مثبت، تعلق خاطر، کاهش تأخیر ورود و خروج، غیبت و جابجایی و همچنین به افزایش سطح عملکرد کارکنان منجر می‌گردد.

فیلد و بوتندانچ (۲۰۱۱) در پژوهشی به تعیین رابطه بین شادکامی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی در آفریقای جنوبی پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها بیانگر ارتباط مثبت بین شادی و تعهد سازمانی است. همچنین آن‌ها شادی در محیط کار را عامل پیش‌بین برای تعهد سازمانی می‌دانند.

شیخی فینی و آبمال (۲۰۱۷) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین شادی سازمانی و معنویت سازمانی با تعهد سازمانی در مدیران و معلمان انجام دادند. جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان مرد و مدیران شهر بندر خمیر در سال ۱۳۹۳ و روش نمونه‌گیری، تصادفی ساده بوده است. نتایج تحقیق آنان نشان داد که یک رابطه مثبت معناداری بین شادی سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.

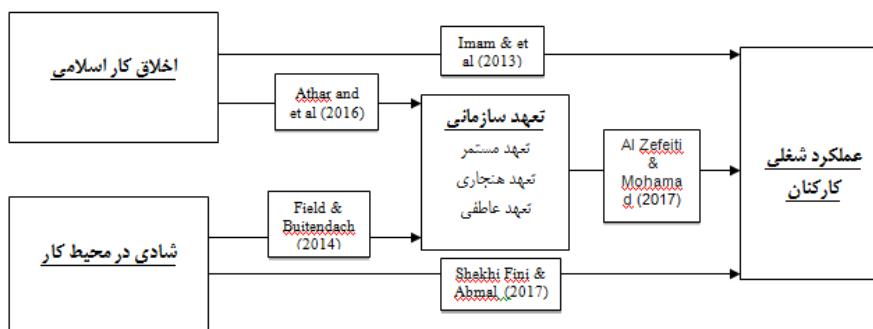
الضفیتی و محمد (۲۰۱۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی در چارچوب سازمان‌های دولتی عمان پرداخته است. برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. نمونه‌ای از ۳۳۵ مدیر متوسط در سازمان‌های خدمات عمومی عمان برای پاسخ به این ابزار انتخاب شد. نتایج تجربی نشان می‌دهد که تمام زیرمجموعه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری و تداوم) تأثیر معنی‌داری بر ابعاد عملکرد شغلی دارند.

امام و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله‌ای با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان، آزمایش دو مدل شخصی X و شخصی Y . به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد کارکنان می‌پردازد و دو مدل متفاوت از شخصیت کاری X و شخصیت Y را مورد آزمایش قرار می‌دهد. آزمایش مدل با استفاده از مدل معادلات ساختاری انجام شده و این پیشنهاد را اثبات کرده که اخلاق کار اسلامی می‌تواند به طور قابل توجهی بر عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد. علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی نیز بر شخصیت کارکنان تیپ X و شخصیت Y تأثیر می‌گذارد که بر عملکرد کارکنان تأثیر قابل توجهی می‌گذارد. این مطالعه نشان می‌دهد که دیدگاه اسلامی با دو مدل متفاوت شخصیت X و شخصیت Y می‌تواند همراه با ویژگی‌های کارکنان به درک عملکرد کارکنان بیفزاید.

اطهر و همکاران (۲۰۱۶) در مقاله‌ای تحت عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی، نقش میانجی رضایت شغلی بر تأثیر اخلاق کار اسلامی (IWE) بر تعهد سازمانی (OC) و رضایت شغلی (JS) تمرکز دارد. همچنین سعی می‌شود نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را دریابد. نتایج نشان می‌دهد که بین اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که رضایت شغلی نقش میانجی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی است.

مدل مفهومی پژوهش

برای پاسخ به سؤالات پژوهش، با مرور ادبیات مختلف پیرامون روابط میان اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی - با توجه به این که رابطه بین متغیرهای مورد بررسی پیش‌ازاین در یک مدل جامع مورد بررسی قرار نگرفته است - مدل زیر با مطالعه و بررسی الگوهای مرتبط پیشین و روابط فی‌مابین متغیرهای تحقیق و در قالب یک مدل تلفیقی ارائه شد.



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

- با توجه به مدل، این پژوهش به دنبال آزمون و بررسی فرضیه‌های زیر می‌باشد:
۱. شادی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی از طریق نقش میانجی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
 ۲. شادی در محیط کار بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
 ۳. اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
 ۴. شادی در محیط کار بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
 ۵. اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
 ۶. تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
 ۷. شادی در محیط کار از طریق میانجی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد.
 ۸. اخلاق کار اسلامی از طریق میانجی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری دارد.

۳. روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ جهت‌گیری و هدف پژوهش کاربردی - توصیفی از نظر استراتژی پژوهش پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران و

کارکنان اداره صنعت، معدن و تجارت استان یزد بود که از این تعداد ۲۱۰ نفر با توجه به قاعده سرانگشتی ۳۰ نمونه به ازاء هر متغیر و به روش در دسترس در این پژوهش مشارکت داشتند. ابزار گردآوری داده‌ها تلفیقی از چهار پرسشنامه استاندارد اخلاق کار اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷)، شادی در محیط کار سالاس و همکاران (۲۰۱۷)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) است. در پژوهش حاضر با توجه به توزیع غیرنرمال داده‌های پژوهش؛ برای بررسی و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PLS-3 انجام شده است.

جدول ۱) توزیع جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

| طبقه | فراوانی | درصد معتبر |
|------|---------|------------|
| مرد | ۱۴۵ | ۷۲/۵ |
| زن | ۵۵ | ۲۷/۵ |
| جمع | ۲۰۰ | ۱۰۰ |

۴. یافته‌ها

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده گردید. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی، شامل سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی است.

آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا:

آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان‌دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرفی‌ها ارائه می‌دهد و مقدار مناسب برای آن، مساوی و بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد

(کرونباخ، ۱۹۵۱). به منظور محاسبه پایایی معیار دیگری نیز وجود دارد که برتری‌هایی را نسبت به روش سنتی محاسبه آن (آلفای کرونباخ) را به همراه دارد و به آن پایایی ترکیبی (CR) گفته می‌شود. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفا در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق، بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. همچنین برای محاسبه آن، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر، اهمیت زیادتری دارند. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی، هردوی این معیارها استفاده می‌شوند. برای پایایی مرکب میزان مساوی و بالای ۰/۷ مناسب ذکر شده است (Nunnally, 1978). روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری بکار برده می‌شود. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده (AVE) را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده‌اند. معیاری که برای مطلوب بودن AVE تعیین شده است، بالاتر از ۰/۵ است.

جدول ۲) گزارش معیارهای: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا

| متغیر | AVE | پایایی ترکیبی (CR) | آلفای کرونباخ spss | آلفای کرونباخ pls |
|------------------|-------|--------------------|--------------------|-------------------|
| اخلاق کار اسلامی | ۰/۵۳۸ | ۰/۹۰۷ | ۰/۸۷۷ | ۰/۸۵۷ |
| شادی در محیط کار | ۰/۶۶۱ | ۰/۸۵۹ | ۰/۸۳۲ | ۰/۹۰۴ |
| تعهد سازمانی | ۰/۵۶۱ | ۰/۹۰۵ | ۰/۸۲۰ | ۰/۸۴۲ |
| عملکرد شغلی | ۰/۶۶۵ | ۰/۸۸۴ | ۰/۸۲۵ | ۰/۸۳۹ |

با توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی گزارش شده در جدول ۲ همان‌گونه که مشاهده می‌شود تمامی متغیرهای پنهان دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند که نشان‌دهنده این است که مدل دارای پایایی مناسبی است. همچنین مقدار متوسط واریانس استخراجی (AVE) برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵

¹ Fornell & Larcker

است، بنابراین روایی همگرای مدل‌های اندازه‌گیری نیز مطلوب می‌باشند.

سنجش بارهای عاملی سنجه‌ها و روایی واگرا

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر و یا بیشتر از ۰/۴ است (Hulland, 1999). در واقع بار عاملی مناسب بیانگر این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده است. بارهای عاملی حاصل از اجرای مدل که با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس استخراج شده‌اند، در جدول ۳ نشان داده شده است و بیان‌کننده آن است که همه سنجه‌ها دارای بارهای عاملی مناسب می‌باشند.

جدول ۳) بارهای عاملی سنجه‌های مدل

| متغیر | گویه | بار عاملی | آماره t |
|------------------|------|-----------|---------|
| اخلاق کار اسلامی | Q1 | ۰/۷۱۸ | ۱۷/۸۲۴ |
| | Q2 | ۰/۷۴۵ | ۱۷/۷۷۸ |
| | Q3 | ۰/۷۴۷ | ۱۸/۰۰۷ |
| | Q4 | ۰/۷۰۳ | ۱۶/۵۱۳ |
| | Q5 | ۰/۷۴۳ | ۲۰/۴۴۲ |
| | Q6 | ۰/۶۰۸ | ۱۰/۴۴۰ |
| | Q7 | ۰/۶۵۷ | ۱۱/۳۶۰ |
| | Q8 | ۰/۶۳۲ | ۱۲/۹۰۶ |
| | Q9 | ۰/۵۲۶ | ۸/۸۲۸ |
| | Q10 | ۰/۶۶۸ | ۱۲/۲۵۳ |
| | Q11 | ۰/۶۹۲ | ۱۲/۸۵۱ |
| | Q12 | ۰/۴۶۲ | ۶/۴۴۸ |
| | Q13 | ۰/۵۰۶ | ۷/۷۰۷ |
| | Q14 | ۰/۵۷۳ | ۹/۷۷۹ |
| | Q15 | ۰/۶۵۸ | ۱۵/۵۰۰ |

| متغیر | گویه | بار عاملی | آماره t |
|------------------|-------|-----------|---------|
| شادی در محیط کار | Q16 | ۰/۶۴۱ | ۱۲/۱۲۶ |
| | Q17 | ۰/۶۸۵ | ۱۴/۳۱۱ |
| | Q18 | ۰/۷۹۵ | ۱۶/۹۴۱ |
| | Q19 | ۰/۸۷۱ | ۳۶/۸۶۵ |
| | Q20 | ۰/۸۳۳ | ۲۹/۲۰۸ |
| | Q21 | ۰/۸۰۰ | ۱۷/۶۴۱ |
| | Q22 | ۰/۷۵۷ | ۱۵/۳۳۵ |
| | Q23 | ۰/۷۷۲ | ۲۸/۲۳۳ |
| | Q24 | ۰/۷۸۴ | ۲۲/۸۰۲ |
| | Q25 | ۰/۸۳۷ | ۲۸/۶۸۷ |
| Q26 | ۰/۷۸۵ | ۱۹/۵۱۸ | |
| متغیر | گویه | بار عاملی | آماره t |
| تعهد سازمانی | Q27 | ۰/۶۸۸ | ۱۴/۱۹۶ |
| | Q28 | ۰/۷۵۶ | ۱۷/۱۲۰ |
| | Q29 | ۰/۶۷۵ | ۱۴/۰۶۶ |
| | Q30 | ۰/۷۰۳ | ۱۵/۳۲۸ |
| | Q31 | ۰/۷۳۸ | ۲۰/۷۶۰ |
| | Q32 | ۰/۳۱۴ | - |
| | Q33 | ۰/۶۵۴ | ۱۴/۰۴۲ |
| | Q34 | ۰/۶۱۸ | ۱۰/۳۶۷ |
| | Q35 | ۰/۵۸۹ | ۸/۷۸۶ |
| | Q36 | ۰/۶۴۲ | ۱۰/۱۷۱ |
| | Q37 | ۰/۶۶۶ | ۱۵/۱۲۲ |
| | Q38 | ۰/۷۴۵ | ۱۶/۹۳۹ |
| | Q39 | ۰/۶۵۹ | ۱۱/۴۲۵ |
| | Q40 | ۰/۷۱۹ | ۱۸/۳۹۷ |
| | Q41 | ۰/۵۸۷ | ۹/۱۶۴ |
| | Q42 | ۰/۶۱۳ | ۱۱/۸۶۴ |

| | | | |
|--------|--------|------------------|------------------------|
| ۱۴/۱۴۴ | ۰/۶۴۳ | Q43 | |
| ۱۳/۷۴۲ | ۰/۶۷۷ | Q44 | |
| ۱۷/۰۰۲ | ۰/۷۴۷ | Q45 | |
| ۱۸/۲۲۱ | ۰/۷۰۹ | Q46 | |
| ۵/۴۶۸ | ۰/۴۴۰ | Q47 | |
| ۱۴/۲۲۴ | ۰/۷۱۶ | Q48 | |
| ۱۴/۱۱۵ | ۰/۶۶۵ | Q49 | |
| ۱۴/۰۰۰ | ۰/۶۶۶ | Q50 | |
| | | متغیر | |
| | | گویه | |
| | | بار عاملی | |
| | | آماره t | |
| ۸/۳۳۶ | ۰/۵۵۸ | Q51 | عملکرد شغلی |
| ۱۱/۷۵۸ | ۰/۶۲۷ | Q52 | |
| ۹/۷۹۹ | ۰/۶۱۱ | Q53 | |
| ۱۳/۹۲۲ | ۰/۶۷۸۶ | Q54 | |
| ۱۲/۵۶۵ | ۰/۶۳۴ | Q55 | |
| ۱۲/۵۰۵ | ۰/۶۶۴ | Q56 | |
| ۶/۸۴۸ | ۰/۴۹۶ | Q57 | |
| ۷/۷۶۲ | ۰/۴۵۷ | Q58 | |
| ۷/۶۲۷ | ۰/۵۱۱ | Q59 | |
| ۴/۶۱۱ | ۰/۴۱۲ | Q60 | |
| ۱۲/۰۰۸ | ۰/۶۳۷ | Q61 | |
| ۱۳/۳۰۸ | ۰/۶۴۷ | Q62 | |
| ۱۰/۰۸۴ | ۰/۵۸۵ | Q63 | |
| ۱۲/۵۸۴ | ۰/۶۷۰ | Q64 | |
| ۱۴/۴۲۰ | ۰/۶۷۴ | Q65 | |

جهت بررسی روایی واگرای مدل اندازه‌گیری، از معیار فورنل-لارکر استفاده گردیده است. بر اساس این معیار، روایی واگرای قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که یک سازه در مدل، نسبت به سازه‌های دیگر تعامل بیشتری با شاخص‌هایش دارد. فورنل و

لارکر (۱۹۸۱) بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. در اسمارت پی ال اس بررسی این امر به وسیله ماتریسی حاصل می‌شود (جدول ۴) که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است.

جدول ۴) همبستگی‌های میان متغیرهای مکنون و مقادیر AVE

| عملکرد شغلی | تعهد مستمر | تعهد هنجاری | تعهد عاطفی | تعهد سازمانی | شادی در محیط کار | اخلاق کار اسلامی |
|-------------|------------|-------------|------------|--------------|------------------|------------------|
| ۰/۷۵۳ | ۰/۴۵۷ | ۰/۴۵۶ | ۰/۳۷۹ | ۰/۱۷۴ | ۰/۲۳۴ | ۰/۳۵۳ |
| | ۰/۷۱۶ | ۰/۳۸۹ | ۰/۳۵۳ | ۰/۵۰۴ | ۰/۹۸ | ۰/۲۷۳ |
| | | ۰/۸۱۰ | ۰/۴۰۰ | ۰/۴۹۱ | ۰/۱۲۱ | ۰/۴۶۶ |
| | | | ۰/۷۲۹ | ۰/۳۵۸ | ۰/۱۲۸ | ۰/۵۱۴ |
| | | | | ۰/۷۵۴ | ۰/۰۸۹ | ۰/۳۳۵ |
| | | | | | ۰/۷۴۶ | ۰/۳۶۱ |
| | | | | | | ۰/۷۰۸ |

همان‌گونه که در جدول فوق مشخص است مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند، بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر، متغیرهای مورد پژوهش در مدل تعامل بیشتری باهم دارند؛ و به بیان دیگر روایی و آگرایی مدل در حد مناسبی است.

ارزیابی مدل ساختاری

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون، مورد ارزیابی قرار گرفت. در مقاله حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-Values)، ضریب تعیین (R2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q2) استفاده شده است. اولین و ابتدایی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضرایب معناداری است. بررسی این معیار نشان می‌دهد که ضرایب معناداری تمامی فرضیه‌های پژوهش از ۳/۲۷ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سنججه‌ها و روابط بین سازه‌ها را در سطح اطمینان ۹۹/۹ درصد نشان می‌دهد. نتایج به دست آمده از تحلیل مدل ساختاری، مقادیر معیار R2 (R Squares) و Q2 (Stone-Geisser criterion) را برای هر یک از متغیرهای درون‌زای مدل را نشان می‌دهد. براساس بررسی چین (۱۹۹۸)، نتایج معیار (R2) حاکی از آن است که برازش مدل ساختاری به‌طور کلی «قوی» و در حد بسیار خوبی بوده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). همچنین براساس پژوهش‌های هنسلر و همکاران^۱ (۲۰۰۹) و با ملاحظه نتایج این معیار در جدول ۵ می‌توان نتیجه گرفت که مدل از قدرت پیش‌بینی قوی برخوردار است.

¹ Henseler and et al

جدول ۵) ضریب تعیین و ضریب قدرت

| متغیر | R2 | شدت R2 |
|------------------|-------|--------|
| اخلاق کار اسلامی | - | - |
| شادی در محیط کار | - | - |
| تعهد سازمانی | ۰/۶۹۱ | قوی |
| عملکرد شغلی | ۰/۶۸۵ | قوی |

برای برازش کلی مدل در تحلیل معادلات ساختاری با نرم افزار اسمارت پی ال اس ۲، از معیاری تحت عنوان GoF استفاده گردیده است. بدین معنی که توسط این معیار، محقق می تواند پس از برازش بخش اندازه گیری و ساختار مدل کلی پژوهش، برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید (Tenenhaus and et al, 2004).

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

معادله ۱) فرمول محاسبه برازش کل در روش PLS

به منظور توضیح در رابطه با اجزا فرمول فوق، باید اذعان کرد که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می باشد که برای بررسی برازش بخش مدل اندازه گیری مدل به کار گرفته می شود و برای ارزیابی کیفیت مدل های اندازه گیری از این معیار استفاده می شود. این معیار نشان می دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص ها (سوالات) توسط سازه مرتبط با خود تبیین می شود. R^2 نیز میانگین مقادیر R Squares سازه های درون زای مدل می باشد که برای بررسی برازش ساختاری مدل بکار گرفته می شود و نشان از میزان قوت سازه های درون زای دیگر سازه ها دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). با توجه به این که معیار نام برده در این مدل برابر ۰/۶۵۸ می باشد، پس بنا بر پژوهش های وتزلز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) برازش کلی مدل در حد "

¹ Wetzels and et al

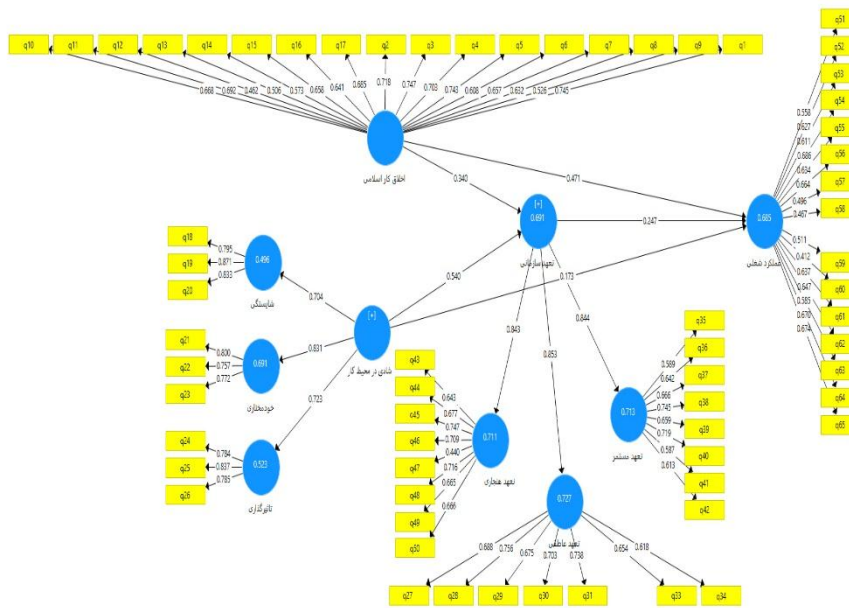
معیار قوی " مورد تأیید قرار می‌گیرد.

آزمون فرضیه‌های پژوهش

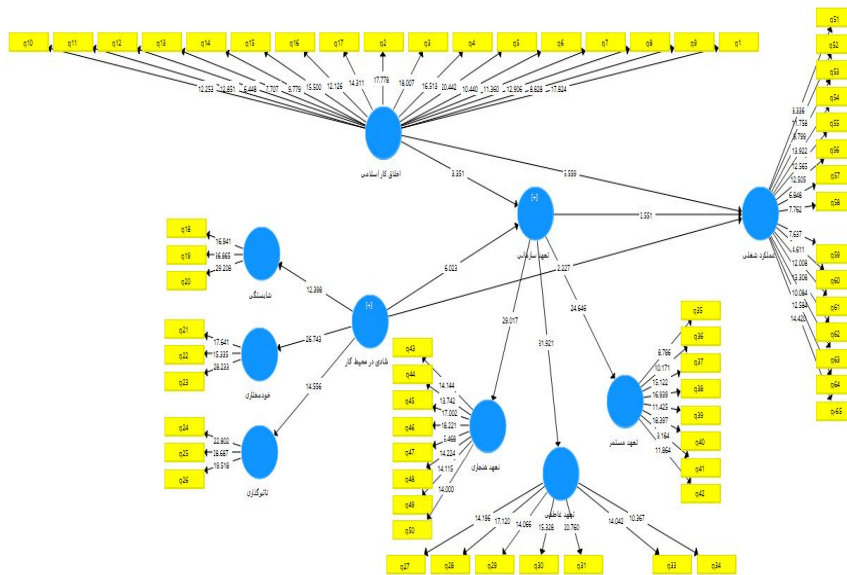
پس از بررسی برآزش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برآزش مناسب مدل‌ها، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. لذا نتایج حاصل از ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج بررسی فرضیه، در جدول ۶ مطرح شده است. لازم به ذکر است که تمامی فرضیه‌ها به صورت کامل در یک جدول خلاصه شده تا قابلیت مقایسه خروجی‌های پژوهش به سهولت امکان پذیر باشد.

جدول ۶) آزمون فرضیات

| متغیرها | ضریب مسیر | آماره t | نتیجه تأثیر |
|---------------------------------|-----------|---------|-------------|
| اخلاق کار اسلامی ← تعهد سازمانی | ۰/۳۴۰ | ۳/۳۵۱ | پذیرش |
| اخلاق کار اسلامی ← عملکرد شغلی | ۰/۵۴۰ | ۶/۰۲۳ | پذیرش |
| تعهد سازمانی ← عملکرد شغلی | ۰/۲۴۷ | ۲/۵۵۱ | پذیرش |
| شادی در محیط کار ← تعهد سازمانی | ۰/۴۷۱ | ۵/۵۵۹ | پذیرش |
| شادی در محیط کار ← عملکرد شغلی | ۰/۱۷۳ | ۲/۲۲۷ | پذیرش |



شکل ۲) ضرایب معناداری مدل پژوهش



شکل ۳) ضرایب مسیر مدل پژوهش

همان‌گونه که در شکل ۳ مشخص است مقادیر بارهای عاملی متغیرهای آشکار برای تمامی متغیرها به جز گویه ۳۲ تعهد عاطفی در مدل کلی بالای ۰/۴ است؛ بنابراین با حذف سؤال تعیین‌شده مدل بار دیگر ران شده است و لذا پس از حذف سؤالات مربوطه، تمامی مقادیر بارهای عاملی متغیرها استاندارد بوده و در نتیجه تمامی مدل اندازه‌گیری پایایی لازم را داشته و تأیید می‌گردد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی رابطه نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد اجرا شد. نتایج حاصل از مدل تحلیل عاملی تأییدی، بیانگر مناسب بودن مدل برای بررسی رابطه بین متغیرهای مشاهده‌شده و مشاهده نشده پژوهش می‌باشد. تأثیر مثبت شادی در محیط کار بر تعهد سازمانی (فرضیه ۱) در پژوهش فیلد و بوتندویج

(۲۰۱۱) مورد تأیید قرار گرفت. هدف این پژوهش بررسی رابطه بین شادی و تعهد سازمانی بود و تعیین اینکه آیا شادی پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی است یا خیر. سازمان‌ها لازم است به نیازهای کارکنان خود توجه کنند. از جمله توجه به مواردی مانند شادی در محیط کار که منجر به افزایش نتایج سازمانی مثبت مانند تعهد کارکنان می‌شود. طبق یافته‌ها رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و شادی وجود دارد. شادی یک پیش‌بینی‌کننده مهم برای تعهد سازمانی است؛ بنابراین سازمان‌ها باید به پیاده‌سازی هر برنامه‌ای برای حل این رابطه تنظیم کنند. منوریان و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر مثبت اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی (فرضیه ۲) را در مطالعه خود بررسی و مورد تأیید قرار دادند. اخلاق کار اسلامی به بررسی عواملی می‌پردازد که اگر به‌درستی اجرا شود کارکنان راحت‌تر و راضی‌تر خواهند بود و اگر کارکنان سازمان راضی باشند آن‌ها تعهد بیشتری به سازمان خواهند داشت. اخلاق کار اسلامی نقش مهمی در افزایش سطح تعهد کارکنان دارد. تعهد سازمانی یک وضعیت روان‌شناختی است که کارکنان را به‌طور جدی به سازمان متصل می‌کند. تعهد سازمانی قدرت نسبی در شناخت و دل‌بستگی کارکنان به سازمان خاصی است. مسئولیت اصلی سازمان این است که از کارکنان خود حمایت نمایند تا بتوانند برای مدت طولانی در سازمان بمانند. تعهد هویت شخصی کارکنان است و اصول ارزش افراد را آشکار می‌سازد. یافته‌ها حاکی از آن است که هر سازمان می‌تواند به‌طور مؤثر و کارآمد کار خود را با اتخاذ چارچوب اخلاقی بر اساس ارزش‌های اسلامی انجام دهد که این امر منجر به تعهد سازمانی می‌شود. نتایج نشان داد اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی اجزای حیاتی هر سازمان هستند و بدون قدرت این عناصر سازمان نمی‌تواند مؤثر و کارآمد باشد. تأثیر مثبت و معنادار شادی در محیط کار بر تعهد سازمانی (فرضیه ۳) در مطالعات شیخی فینی و آبمال (۲۰۱۷)، دلفیو و همکاران^۱ (۲۰۱۱) و فیلد و بوتنداج (۲۰۱۱) اثبات گردید. هدف این پژوهش بررسی

¹Delle fave et al

رابطه بین شادی و تعهد سازمانی در بین معلمان مرد بود. یکی از عواملی که کارایی سازمان را افزایش می‌دهد نیروی انسانی متعهد آن است. با وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌توان بی‌طرفی، تأخیرها و جابجایی را کاهش داد و باعث افزایش چشمگیر عملکرد شد. نتایج نشان داد در مورد تأثیر شادی بر تعهد هیچ تفاوتی از نظر جنسیتی بین زن و مرد وجود ندارد. بر اساس بررسی‌های امام و همکاران (۲۰۱۳) تأثیر مثبت و مستقیم اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (فرضیه ۴) مورد تأیید واقع شد. این پژوهش اخلاق کار اسلامی را به‌عنوان ویژگی فردی کارکنان که بر عملکردشان اثرگذار است در نظر گرفت. این پژوهش سعی در تحلیل رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد کارکنان با توجه به دو نوع متفاوت شخصیت X و Y دارد. مطالعه اخلاق کار اسلامی می‌تواند عملکرد کارکنان و استانداردهای اخلاقی سازمانی را بهبود بخشد. طبق یافته‌ها بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی کارکنان همبستگی بالایی وجود دارد. در مطالعات الضفیتی و محمد (۲۰۱۷)، کاسیمیر و همکاران^۱ (۲۰۱۴)، فلورانسو و همکاران^۲ (۲۰۱۴)، ضیاءالدین و خان^۳ (۲۰۱۰) تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی (فرضیه ۵) پذیرفته شد. هدف این پژوهش بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان است. در حال حاضر توجه به عملکرد به دلیل رقابت بین سازمان‌ها، جهانی‌سازی، انتظارات فزاینده شهروندان افزایش یافته است. سطح بالای تعهد کارکنان به سازمان‌ها کمک می‌کند تا به اهدافشان برسند. در واقع تلاش سازمان برای افزایش تعهد سازمانی باعث می‌شود کارکنان به‌طور مستمر اثربخش باشند. تعهد سازمانی به‌عنوان متغیری امیدبخش پدیدار گشته و پلی به عملکرد شغلی می‌زند. تمام مؤلفه‌های تعهد سازمانی در افزایش عملکرد کارکنان تأثیرگذار هستند و هر سه مؤلفه اثر مثبتی بر عملکرد زمینه‌ای دارند. در نهایت مدل مفهومی پژوهش و مطالعات انجام‌گرفته در رابطه

¹Casimir et al

²Folorunso et al

³Zia ud & Khan

با تأثیر متغیرها نشان داده شد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات زیر مطرح می‌شود: دین اسلام دستورالعمل کاملی برای زندگی انسان‌ها عرضه کرده است. اخلاق کار در اسلام به انتظارات روابط بین فردی همچون اعمال تلاش، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی، مشارکت و خلاقیت در محیط کار اشاره دارد و هر فرد لزوماً با داشتن رابطه‌ای نزدیک با خداوند می‌تواند نگرش‌ها و رفتارهایی مطابق با قوانین سازمان داشته باشد.

با توجه به تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان به مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود برای افزایش بهره‌وری کارکنان، فرهنگ مبتنی بر اعتماد، مشارکت و تعامل و احترام به احساسات و عواطف کارکنان در همه کارکنان ایجاد کنند، طوری که کارکنان حس کنند به سازمان تعلق خاطر دارند. برای ایجاد حس تعلق در کارکنان باید مدیران سازمانی بهبود وضعیت امنیت شغلی و تفویض اختیار و اعطای تسهیلات رفاهی به هر یک از کارکنان را در نظر بگیرند.

پیشنهاد می‌شود که مشاوران و روانشناسان تربیتی در اداره صنعت و معدن و تجارت استان یزد با تشکیل کارگاه‌هایی مدیران و کارمندان را با جنبش روانشناسی مثبت و مهارت‌های زندگی آشنا کنند و اهمیت ایجاد شادکامی و خودکارآمدی را در کارکنان خاطرنشان سازند.

اولین معیار برای ایجاد یک محیط امن و داشتن کارکنان سالم، بهره‌گیری از مدیران صادق، بی‌ریا، قابل اعتماد و وفادار به کارکنان است. مدیران باید از به‌کارگیری روش‌های مبتنی بر زور، اجبار و توبیخ در محیط کار اجتناب کنند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

۱. به محققان آتی پیشنهاد می‌شود همین پژوهش در ادارات خصوصی و نیز سایر استان‌ها انجام گیرد.
۲. با توجه به اینکه اعتماد کارکنان به سازمان نیز می‌تواند نقش مهمی در ارتقای پیامدهای رفتاری مثبت داشته باشد و همچنین در صورتی که اقدامات

صحیح می‌تواند اعتماد سازمانی را در کارکنان ایجاد کند پیشنهاد می‌شود به بررسی ارتباط این متغیر با شادی در محیط کار و اثرات آن بر پیامدهای رفتاری پرداخته شود.

۳. عوامل مؤثر دیگر بر ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان در سازمان را شناسایی و ارتباط آن را با عملکرد شغلی و بهره‌وری بررسی نمایند.

محدودیت‌های پژوهش

۱. هر پژوهشی به‌نوبه خود با موانع و مشکلاتی مواجه است. پژوهش حاضر نیز از این امر مستثنا نیست مواردی از محدودیت‌ها به شرح زیر می‌باشد.
۲. وجود تعداد انگشت‌شمار هر نوع پژوهش کاربردی در زمینه متغیرهای پژوهش در داخل و خارج از کشور این متغیر را به‌طور کاربردی پوشش نداده است. این امر امکان مقایسه نتایج این پژوهش را با دیگر پژوهش‌های مشابه محدود ساخته است.
۳. ترس کارکنان از پاسخ دادن به سؤالات پرسشنامه محدودیت دیگر این پژوهش است. برداشتی که کارکنان نسبت به سؤالات مرتبط با این پژوهش داشتند، این بود که پاسخ به این سؤالات بر کار آن‌ها و روابط آن‌ها با مسئول مستقیماً تأثیر منفی خواهد داشت. بدین معنی که اگر مشخص شود که آنان نمره اقدامات سازمان و سرپرستان را پایین ارزیابی کنند، موقعیت شغلی و مزایای آن‌ها به خطر خواهد افتاد و با سرپرستان دچار تنش شوند.

منابع

۱. آرمسترانگ، مایکل (۲۰۰۶). راهنمای عملکرد مدیریت منابع انسانی. چاپ دهم، انتشارات صفحه کوگان، لندن.
۲. بزم آراء، نادر و شیخ اسماعیلی، سامان (۱۳۹۴). بررسی مروری نقش شادی سازمانی در عملکرد شغلی کارکنان. دومین همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران، همدان، دبیرخانه دائمی همایش.
۳. باقری، مسلم؛ جاجرمی‌زاده، محسن و بنافی، منصوره (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی‌گری نشاط سازمانی در رابطه با معنویت سازمانی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره ۷، شماره ۱، ۱۸-۳.
۴. حیدری نیا، علی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد کارمندان دانشگاه زاهدان. کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، مرکز راهبری مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.
۵. محمدی فاتح، عمران؛ محمدی فاتح، علی‌اصغر و جمشیدی، امید (۱۳۹۵). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش واسطه‌گرایی انگیزش درونی و رضایت شغلی مورد مطالعه: کارکنان سازمان ثبت‌احوال استان همدان. کنگره بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه.
۶. منوریان، عباس و محمدی فاتح، عمران (۲۰۱۸). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۳۱، شماره ۱، ۸۲-۵۷.
۷. منتظری، محمد و فردوسی‌پور، لی‌لی (۱۳۹۶). تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعه مدیریت (بهبود و تحول)، دوره ۲۷، شماره ۹۰، ۴۵-۶۴.

۸. نوروزی سیدحسینی، رسول و کلاته سیفری، معصومه (۱۳۹۳). اثر کارآفرینی سازمانی بر جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان مازندران. *مدیریت ورزشی*، دوره ۶، شماره ۱، ۱۰۸-۸۹.
۹. قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ حیدری‌زاده، زهرا و حسینی، محمد (۱۳۹۵). بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، دوره ۵، شماره ۲، ۴۶۰-۴۴۴.
۱۰. دیانت‌نسب، مدینه؛ جاویدی، حجت اله و بقولی، حسین (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی کارکنان. *روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی*، دوره ۴، شماره ۱۵، ۸۹-۷۵.
۱۱. رجبی‌پور میبیدی، علیرضا و دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران. *فصلنامه اخلاق زیستی*، دوره ۲، شماره ۶، ۹۲-۵۰.
۱۲. فقیه‌آرام، بتول؛ و میرزایی، بلال (۱۳۹۶). رابطه توانمندسازی و اخلاق سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان. *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، دوره ۵، شماره ۳، ۱۴۴-۱۲۷.
۱۳. انصاری، ابراهیم؛ غضنفری، احمد؛ فرهنگیان، مینا و مکوندی، آریتا (۱۳۹۱). بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر شادی در محیط کار شرکت ملی حفاری ایران. *فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی-واحد شوشتر*، دوره ۷، شماره ۲۰، ۱۹۶-۱۶۹.
۱۴. آذرنیوشان، مریم؛ مشایخ، مریم و محمدی شیرمحل، فاطمه (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *فصلنامه علمی-پژوهشی/ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره ۸، شماره ۳، ۹۴-۷۵.
۱۵. اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف پناهی، حامد و زندگی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. *فصلنامه اخلاق زیستی*، دوره ۴، شماره ۱۳، ۹۵-۷۵.

۱۶. حقیقت منفرد، جلال؛ اوسط حضرتی، علی و میرزازاده، حجت (۱۳۸۹). تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد کارکنان. *فصلنامه مدیریت کسب و کار*، دوره ۲، شماره ۶، ۸۸-۱۱۲.
۱۷. داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.

18. Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers.
19. Tetik, N. (2016). The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), pp.221-239.
20. Kumar, N. & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethics and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29 (1), pp.79-93.
21. Al Zefeiti, S. M. B. & Mohamad, N. A. (2017). The Influence of organizational commitment on Omani public employees' work performance. *International Review of Management and Marketing*, 7(2), pp. 151-160.
22. Chaiprasit, K. & Santidhiraku, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 25, pp.189-200.
23. Liu, Y. & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, pp.1-19.

24. Messner, W. (2017). The role of gender in building organisational commitment in India's services sourcing industry. *IIMB management review*, 29(3), pp.188-202.
25. Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*.
26. Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), pp.129.
27. Semedo, A. S., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*, (just-accepted).
28. Athar, M. R., Shahzad, K., Ahmad, J., & Ijaz, M. S. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Islamic business and management*, 6(1).pp. 397-416.
29. Imam, A., Abbasi, A. S., & Muneer, S. (2013). The impact of Islamic work ethics on employee performance: testing two models of personality X and personality Y. *Science International (Lahore)*, 25(3), pp.611-617.
30. Field, L. K. & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), pp. 01-10.

31. Fini, A. A. S. & Abmal, Y. (2017). Examine the Relationship between Organizational Happiness and Organizational Spirituality with Organizational Commitment in Administrators and Teachers. *Journal of Exploratory Studies in Law and Management*, 4(2), pp. 48-52.
32. Ali, A. J. & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. Cross cultural management: *An international Journal*.
33. Salas-Vallina, A. Alegre, J. & Guerrero, R. F. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European research on management and business economics*, 24(3), pp.149-159.
34. Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd edit.) mcgraw-hill. Hillsdale, NJ.
35. Nunnally, J. C. (1994). The assessment of reliability. *Psychometric theory*.
36. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), pp.195-204.
37. Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrical*, 16, pp.297-334.
38. Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, pp. 382-388.
39. Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), pp.195-204.

40. Henseler, J. Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *In New challenges to international marketing*, 20, pp.277-319.
41. Wetzels, M. Odekerken-Schröder, G, Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, pp. 177-195.
42. Delle Fave, A., Brdar, I., Freire, T., Vella-Brodrick, D., & Wissing, M. P. (2011). The eudaimonic and hedonic components of happiness: Qualitative and quantitative findings. *Social indicators research*, 100(2), pp. 185-207.
43. Folorunso, O. O., Adewale, A. J., & Abodunde, S. M. (2014). Exploring the effect of organizational commitment dimensions on employees performance: An empirical evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(8), pp. 275.
44. Zia-ud-Din, S., Zafar, I., Khan, M. N., Jonsson, N. N., & Muhammad, S. (2010). Documentation of ethnoveterinary practices used for treatment of different ailments in a selected hilly area of Pakistan. *International Journal of Agriculture and Biology*, 12(3), pp.353-358.
45. Casimir, G., Ng, Y. N. K., Wang, K. Y., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(5), pp.366-385.

