



نقش میانجی تعهد عاطفی در ارتباط بین اخلاق کاری و شادکامی

دکتر سیروس قنبری، احمد عزیزی*

گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

(تاریخ دریافت: ۹۷/۸/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۰/۱۵)

چکیده

زمینه: بررسی عوامل موثر بر شادکامی می تواند به طور موثری در پیشبرد اهداف نظام آموزش عالی نقش موثری را ایفا کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف رابطه اخلاق کاری و شادکامی با نقش میانجی تعهد عاطفی انجام شده است.

روش: روش تحقیق توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان می باشد، ۲۰۸ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای جهت مطالعه انتخاب شدند. برای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق کاری، شادکامی و تعهد عاطفی استفاده شد. داده های تحقیق پس از جمع آوری با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر در نرم افزارهای آماری LISREL, SPSS تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج بررسی نشان داد که نقش واسطه ای تعهد عاطفی در ارتباط بین اخلاق کاری و شادکامی مثبت و معنی دار می باشد.

نتیجه گیری: در نتیجه برای ایجاد شادکامی در میان کارکنان می بایست به ابعاد اخلاق کاری و تعهد عاطفی توجه کرد.

کلیدواژه‌گان: اخلاق کاری، شادکامی، تعهد عاطفی.

سرآغاز

نظام آموزش عالی به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردار است و در صورتی خواهد توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنها است به نحو احسن انجام دهد، که از نیروی انسانی رشد یافته ای، برخوردار و سازمانی سالم و پویا داشته باشد (۱). مهم ترین عامل مزیت رقابتی برای نظام آموزش عالی، کارکنان متعهد، برانگیخته، وظیفه شناس، شاد، خودباور و اخلاق مدار است (۲).

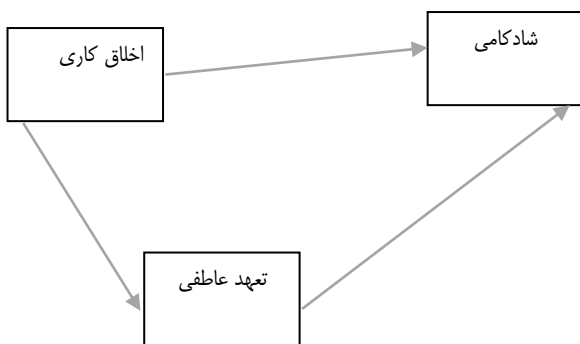
شادکامی^۱ به عنوان یکی از مهم ترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تاثیرات عمده ای که بر شکل گیری شخصیت آدمی و مجموعه زندگی انسان دارد، همیشه ذهن پژوهشگران را به خود مشغول کرده است (۳). فلسفه و پژوهشگران اجتماعی، شادکامی را به روش های مختلفی تعریف کرده اند. برخی در تعریف خود از شادکامی بیان می دارند که شادکامی یکی از شش هیجان اساسی انسان است که عبارتند از: خشم، ترس، تفرق، تعجب، ناراحتی و شادی (۴). برخی از پژوهشگران شادکامی را ارزیابی کلی ذهنی فرد از کیفیت زندگی خود تعریف می کنند؛ به عبارت دیگر، فرایند خودارزیابانه ی احساسی و شناختی فرد از محیط انگیزشی خوش می باشد (۵، ۶).

بزرگترین تقسیم بندی بین دیدگاه های لذت گرایی، شادکامی همانند احساس خوشایند و داوری مطلوب است (۷). که در مقابل آن دیدگاه های فضیلت گرایی^۲ شادکامی قرار دارد و شامل انجام کاری است که با فضیلت بوده و از نظر اخلاقی صحیح باشد و برای شخص با معنی بوده و باعث ترقی شود (۸). با توجه به اینکه امروزه افراد بیشترین وقت خود را در سازمان ها سپری می کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند، می توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند (۹). مهمترین عامل در سلامت روانی^۳ افراد نشاط می باشد. افراد شادکام به وقایع و رویدادها به نحو مناسب تری پاسخ می دهند، فشار روانی کمتری تجربه می کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد ناشاد قوی تر است (۱۰). شادکامی از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می شود (۱۱). افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت ها و شرایط جدید دارند و به نحو موثرتری درگیر کارها می شوند (۱۲).

مطالعات نشان می دهد عواملی همچون سلامت معنوی (۱۳)، سبک های رهبری (۱۴)، توانمند سازی (۱۵)، نهادینه سازی اخلاق (۱۶)،

تعهد، افراد ادامه کار در سازمان را وظیفه و تکلیف خود می دانند و ادامه همکاری با سازمان را ادای دین به سازمان تلقی می کنند (۴۱). افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد عاطفی هستند، احساس می کنند که موظفند در سازمان فعلی باقی بمانند. تعهد عاطفی موجب می شود که کارکنان به علت احساس وفاداری یا وظیفه در سازمان باقی بمانند و احساس کنند که کار آنها انجام دادن یک کار صحیح است. این نوع تعهد در پی فشارهای درونی که از هنجارها ناشی می شود، افزایش می یابد و باعث ایجاد تعهد بلند مدتی برای سازمان می گردد (۴۲).

بر اساس آنچه مطرح شد می توان نتیجه گرفت شادکامی نیاز ضروری برای سازمان است و از جمله اساسی ترین پژوهش ها بررسی برای رسیدن به شادکامی در سازمان ها بر مبنای دانش و شرایط بومی است، در این بین یکی از مسایلی که سازمان ها با آن سرو کار دارند نیاز به افزایش کارایی کارکنان است تا بتوانند با افزایش بهره وری در سازمان در فضای رقابتی موفقیت بیشتری کسب نمایند، لازمه تحقق این هدف شناسایی عوامل موثر بر شادکامی است. بررسی کلی از دانشگاه مورد مطالعه نشان می دهد، وضعیت فعلی به گونه ای است که شادکامی کارکنان به طور فزاینده ای رو به کاهش بوده و زمینه ایجاد ناهنجاری و کاهش بهداشت روانی کارکنان مشهود می باشد. بر همین اساس یکی از چالش هایی که دانشگاه با آن مواجهه است مسئله شادکامی کارکنان می باشد. بر اساس آنچه که مطرح شد هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سوال است که آیا بین اخلاق کاری و شادکامی با نقش میانجی تعهد عاطفی رابطه معنی داری وجود دارد؟ در راستای رسیدن به هدف اصلی پژوهش الگوی مفهومی پژوهش در نگاره ۱ نمایش داده شده است.



نگاره ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

روش تحقیق پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی با استفاده از تحلیل مسیر می باشد. جامعه آماری پژوهش شامل ۷۸۰ نفر از کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان است. با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۸ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم هر طبقه بود. روش مورد استفاده

فرهنگ سازمانی (۳)، سرمایه اجتماعی (۱۷)، معنویت (۱۸)، تعهد سازمانی (۱۹)، انعطاف پذیری در کار (۲۰)، معنویت در محیط کار (۲۱)، دینداری (۲۲)، نوآوری (۲۳)، خوش بینی سازمانی (۲۴) بر شادکامی اثرگذار می باشند.

پژوهشگران اعتقاد دارند که نیروی انسانی با اخلاق کاری^۸ بالا، عامل با ارزش و سرمایه بی پایان در جهت رشد و توسعه اخلاق در دانشگاه ها هستند (۲۵). در مقابل یکی از مشکلاتی که امروزه سازمان ها با آن مواجهه هستند مشکلات اخلاقی است، بسیار از سازمان ها به خاطر تشدید رقابت و نیل به سودآوری و بهره وری مرتکب اعمال غیر اخلاقی می شوند (۲۶).

فلسفه اخلاق^۹ یا اخلاق پژوهی دانشی است که از اصول و ارزش های اخلاقی بحث می کند؛ ارزش هایی که ناظر به رفتارها و صفات ارادی مردمان و تمایز آنها از حیث خوبی و بدی، شایستگی و ناشایستگی، نیکویی و زشتی و بایستگی و نبایستگی هستند (۲۷، ۲۸). اخلاقیات از ساختارها و مناسبات، فرهنگ، دین، نظام های هنجاری و حقوقی، نظام خانواده، یادگیری اجتماعی، ایمان، تجارب و نگرش های مردمان تاثیر می پذیرد. همان گونه که می توان از اخلاق در سطح کلان نظام اجتماعی یا اخلاق در سطح فردی بحث کرد، اخلاق در سطح زیر نظام ها نیز موضوعیت دارد (۲۹). اخلاق کار متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (۳۰). به عبارت دیگر اخلاق کار به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست است (۳۱). اخلاق کاری، هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه یک ارزش ذاتی دارد (۳۲). اهمیت اخلاق کار در بعد فردی با توجه به اثر گذاری آن در تمامی ابعاد زندگی کاری، خانوادگی و اجتماعی، آگاهی کلی و جزئی، واقعیت بنیادی آن را ضروری می کند (۳۳). در مقابل نیز ابعاد سازمانی اخلاق کار می تواند ظرفیت های فکری و حجم سرمایه انسانی را توسعه بخشد (۳۴). مطالعات نشان می دهد اخلاق کاری در ایجاد وضعیت روحی و روانی مثبت و تامین سلامتی افراد موثر است که این مهم در اثربخشی و کارایی سازمان تاثیر مثبت و معنی داری دارد (۳۵).

در مقابل تعهد سازمانی در سال های اخیر موضوعی محبوب برای تحقیق در نگرش های کاری و رفتاری بوده است (۳۶). تعهد یک کیفیت مطلوب یا سطحی از تعامل است که باید در کارکنان پرورش یابد (۳۷). تعهد سازمانی، به نگرش افراد نسبت به سازمان اشاره می کند. این نگرش، یک پیوند روانی در رابطه بین کارکنان و سازمان است و از درجه ای که افراد اهداف و ارزش های سازمان را می شناسند و تلاشی که از خود برای دستیابی به هدف های سازمان نشان می دهند و میلی که به باقی ماندن در سازمان دارند، متأثر می شود (۳۸). یکی از سازه های اصلی تعهد سازمانی، بعد عاطفی آن می باشد (۳۹). تعهد عاطفی^{۱۰}، دلبستگی عاطفی کارکنان به سازمان می باشد، که توسط خشنودی از سازمان و تمایل به ماندن در آن مشخص می شود (۴۰). در این نوع



سطح استنباطی از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون بهره گرفته شده است، همچنین برای تعیین رابطه بین متغیرهای پژوهش از تحلیل مسیر بر اساس نرم افزار آماری LISREL استفاده شده است.

یافته ها

پژوهشگران پیشنهاد می کنند که در مدل یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. بر این اساس قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد (۴۶). با توجه به جدول شماره ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کمتر از مقادیر مطرح شده می باشد. بنابراین این پیش فرض مدل یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
دلبستگی و علاقه به کار	۲/۶۸	۰/۷۳	۰/۱۸	-۰/۳۳
پشتکار و جدیت در کار	۳/۱۸	۰/۸۴	۰/۲۹	-۰/۱۱
روابط سالم و انسانی در کار	۲/۷۱	۰/۷۴	۰/۳۷	۱/۱۰
روح جمعی و مشارکت	۲/۷۹	۰/۸۰	۰/۱۸	۰/۹۸
تعهد عاطفی	۲/۹۴	۰/۵۲	۱/۱۳	۲/۴۲
شادکامی	۲/۶۲	۰/۶۸	۰/۷۵	۲/۲۷

در جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند. با توجه به جدول ۲، رابطه بین مولفه های اخلاق کاری و تعهد عاطفی با شادکامی در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی دار می باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. در نگاره ۲ الگوی آزمون شده پژوهش حاضر ارائه شده است

برای برآورد حجم نمونه فرمول کوکران بود. برای گردآوری داده های پژوهش از پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

پرسشنامه اخلاق کاری: برای سنجش اخلاق کاری از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد (۴۳). این پرسشنامه دارای ۵۰ گویه و چهار بعد (دلبستگی و علاقه به کار^۱، پشتکار و جدیت در کار^۲، روابط سالم و انسانی در محل کار^۳، روح جمعی و مشارکت در کار^۴) را بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می سنجد. این پرسشنامه در مطالعات مختلفی در ایران مورد بررسی و اعتباریابی قرار گرفته است از جمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ گزارش شد (۲۹). پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است.

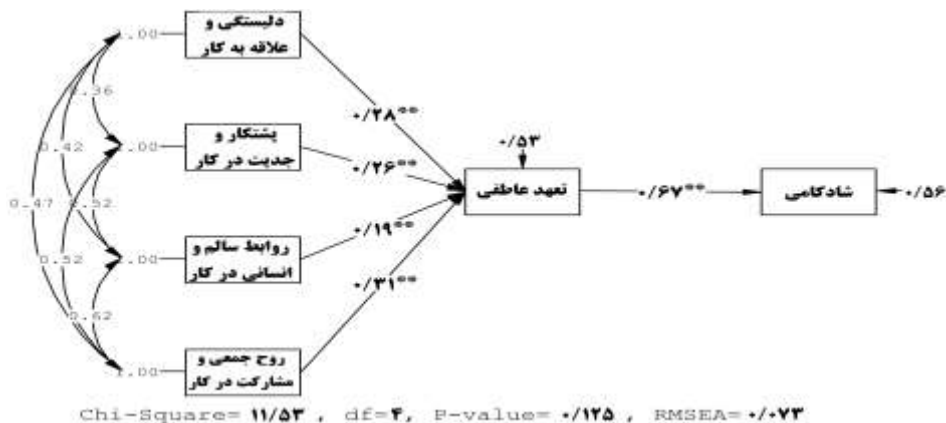
پرسشنامه تعهد عاطفی: برای سنجش تعهد عاطفی از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شد (۴۴). این پرسشنامه دارای ۹ گویه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد. این پرسشنامه در مطالعات مختلفی در ایران مورد بررسی و اعتباریابی قرار گرفته است از جمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ گزارش شد (۴۲). پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است.

پرسشنامه شادکامی: برای سنجش شادکامی از پرسشنامه استاندارد اکسفورد استفاده شد (۴۵). این پرسشنامه دارای ۲۹ گویه بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد. این پرسشنامه در مطالعات مختلفی در ایران مورد بررسی و اعتباریابی قرار گرفته است از جمله در پژوهشی پایایی پرسشنامه ۰/۸۴ گزارش شد (۳). پایایی پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد که نشانگر پایایی مناسب آن است.

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS18 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره های میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی و در

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
دلبستگی و علاقه به کار	۱						
پشتکار و جدیت در کار	۰/۳۵**	۱					
روابط سالم و انسانی در کار	۰/۴۳**	۰/۵۲**	۱				
روح جمعی و مشارکت	۰/۴۶**	۰/۵۲**	۰/۶۱**	۱			
تعهد عاطفی	۰/۴۰**	۰/۵۵**	۰/۵۵**	۰/۶۰**	۱		
شادکامی	۰/۴۸**	۰/۴۰**	۰/۵۶**	۰/۶۷**	۰/۶۶**	۱	
	*p < ۰/۰۵			**p < ۰/۰۱			



نگاره ۲: الگوی آزمون شده پژوهش

جدول ۳: مسیرهای آزمون شده در مدل

مسیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	آماره T
بر روی تعهد عاطفی از			
دلبستگی و علاقه به کار	-.۲۸**	-	۴/۲۲
پشتکار و جدیت در کار	-.۲۶**	-	۴/۰۸
روابط سالم و انسانی در کار	-.۱۹**	-	۲/۷۳
روح جمعی و مشارکت	-.۳۱**	-	۴/۳۹
بر روی شادکامی از			
تعهد عاطفی	.۶۷**	-	۱۲/۷۰
دلبستگی و علاقه به کار	-	.۱۸*	۲/۴۹
پشتکار و جدیت در کار	-	.۱۷*	۲/۳۹
روابط سالم و انسانی در کار	-	.۱۲*	۲/۰۸
روح جمعی و مشارکت	-	-.۲۰**	۴/۱۳
	**p≤0/01		*p≤0/05

نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی^{۱۵} با رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت و معنی دار می باشد (۴۷). در مطالعه دیگر گزارش شد که رابطه جو اخلاقی^{۱۶} و هویت سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی مثبت و معنی دار می باشد (۴۸). در مطالعه ای دیگر مشخص شد که رفتار اخلاقی مدیران با رفتارهای مراقبتی پرستاران با نقش واسطه ای جو اخلاقی و وفاداری سازمانی مثبت و معنی می باشد (۴۹). این نتایج می تواند همسو با یافته های پژوهش باشد. بر اساس نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که تجربیات کاری در طول زندگی کاری فرد به عنوان عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تاثیر گذار می‌باشند و در بروز رفتارهای اخلاقی در کارکنان نمایان خواهد شد. بر این اساس دلبستگی و علاقه به کار زمینه ای فراهم می آورد که کارکنان در محیط کار دقیق رفتار کنند، کار را با احتیاط و مراقبت کامل انجام دهند، تمام هوش و حواس خود را به کار متوجه کنند، احساس گرمی نسبت به کار داشته باشند و در محیط کار نقش مهم و موثری به عنوان افراد کاری و

شاخص های برازش برای تحلیل مسیر شامل $X^2/d.f$ که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، سطح معنی داری مدل که بزرگتر از ۰/۰۵ نشانگر برازش مناسب مدل آزمون شده است (۴۶).

جدول ۴: شاخص های برازش انطباق

P	X ² /df	RMSEA
۰/۱۲	۲/۸۸	۰/۰۷

بحث

تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش نشان داد که نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار و شادکامی مثبت و معنی دار می باشد، در مطالعه ای مشخص شد که



نتیجه گیری

نتیجه کلی تحقیق نشان داد که نقش واسطه ای تعهد عاطفی در ارتباط بین اخلاق کاری با شادکامی مثبت و معنی دار می باشد. هنگامی که سازمان ها طراحی می شوند، گاهی افراد نادیده گرفته می شوند و بیشتر تمرکز و توجه بر ساختار و طراحی آن قرار می گیرد، این در حالی است که سازمان ها به همان اندازه که برای پاسخگویی به نیاز های انسانی کارکنان نیز شده مسئولیت دارند، برای پاسخگویی به نیاز های انسانی کارکنان نیز می بایست خود را مسئول بدانند. انسان ها دارای مجموعه ای از نیاز ها هستند که موجب ایجاد انگیزه در آنها می شود، در نتیجه وجود شرایط محیطی کاری مناسب برای ارضای نیازهای مختلف انسان بویژه شادکامی یک شرط ضروری است، این مهم برای دانشگاه ها، نقش مهمی را ایفا می کند چرا که یکی از هسته های اصلی توسعه و پیشرفت در دانشگاه ها را کارکنان تشکیل می دهند و توسعه مداوم فردی آنان از شاخصه های اصلی یک دانشگاه موفق می باشد. در نهایت می توان بیان کرد که توجه به شادکامی در محیط کار می تواند گامی موثر در جهت بهبود و توسعه فرایندها و برونداد دانشگاه ها باشد.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می داند که از کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. Happiness | شادکامی |
| 2. Virtuosity | فضیلت گرایی |
| 3. Mental health | سلامت روان |
| 4. Institutionalization of morality | نهادینه سازی اخلاق |
| 5. Spirituality | معنویت |
| 6. Spirituality in the workplace | معنویت در محیط کار |
| 7. Organizational optimism | خوش بینی سازمانی |
| 8. Work ethics | اخلاق کاری |
| 9. Ethics philosophy | فلسفه اخلاقی |
| 10. Emotional commitment | تعهد عاطفی |
| 11.. Attachment and interest work | علاقه و دلبستگی به کار |
| 12. Dedication and seriousness work | پشتکار و جدیت در کار |
| 13. Healthy and human relationships at work | روابط سالم و انسانی در محیط کار |

کارآمدی از خود نشان دهند، بعد پشتکار و جدیت در کار زمینه ای را فراهم می آورد که کارکنان میل و رغبت زیادی به کار داشته باشند و ویژگی های وظیفه شناسی، سخت کوشی، آزادی عمل، ابتکار و احساس مسئولیت را در آنها توسعه می دهد، در کنار این مهم روابط سالم و انسانی در محل کار بستر ساز قدر شناسی، شادی و خوش رویی در کارکنان می باشد، این مهم شرایطی را ایجاد می کند که افراد با همکاران خود رفتاری دوستانه داشته باشند، کمک کار و یاری رسانی برای همدیگر باشند و میانه روی و خضوع فردی به همراه آراستگی و مرتبی را از خود نشان دهند. در نهایت روح جمعی و مشارکت در کار سازگاری و مدارا را ترویج می دهد، روحیه جمعی، تابعیت از مقررات، نظم و نظامات را در سطوح مختلف سازمان توسعه می دهد و زمینه ای را فراهم می آورد که افراد در راستای چشم انداز سازمان به صورت گروهی فعالیت کنند. وقتی که کارکنان در رفتارها خود اخلاق کاری را رعایت می کنند، نسبت به شغل خود احساس مثبت، خشنودی و رضایت می کنند به همان نسبت بر میزان تعهد عاطفی کارکنان افزوده می شود. لذا می توان گفت اخلاق کاری به عنوان پیش شرط تعهد عاطفی محسوب می شود. در مقابل در بستری که تعهد عاطفی فراهم می آورد می توان شاهد حضور فعال کارکنان در سازمان بود؛ میزان تمایل به ادامه فعالیت در موسسه افزایش یابد و در نهایت عملکرد شغلی کارکنان بیش تر شود. بر اساس نقش تعهد عاطفی به عنوان یک واسطه می تواند زمینه ایجاد شادکامی بر اساس ابعاد اخلاق کاری را فراهم آورد. پرداختن به شادکامی در پرتو مطالعات رفتار سازمانی می تواند گامی موثر در راستای شناخت و ایجاد دانش نظری و تجربی در این حوزه باشد که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. بر این اساس به پژوهشگران بعدی پیشنهاد می شود برای افزایش تعمیم پذیری یافته ها، این تحقیق را در سازمان های دیگر و با نمونه های دیگر مورد بررسی قرار دهند، همچنین پیشنهاد می شود که به شناسایی عوامل موثر بر شادکامی، اخلاق کاری و تعهد عاطفی بر اساس شاخص های جمعیت شناختی بپردازند و در نهایت فرهنگ سازمانی ممکن است بر متغیرهای مورد مطالعه تأثیر داشته باشد. پیشنهاد می گردد که رابطه ی فرهنگ سازمانی را با متغیرهای پژوهش مورد تحقیق قرار دهند. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود که با جذب و به کار گیری نیروی انسانی اخلاق مدار و توجه به رشد اخلاقی آنها در طول مسیر شغلی زمینه های توسعه اخلاق کاری در میان کارکنان فراهم آورده شود. همچنین به مدیران پیشنهاد می شود که به توسعه فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی، احساس لیاقت و شایستگی در بین کارکنان بپردازند. در راستای تعهد عاطفی کارکنان به سازمان پیشنهاد می شود که شرایطی فراهم گردد که کارکنان با اهداف، چشم اندازهای سازمان، برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت آشنایی یابند، شرکت در جلسات تصمیم گیری متناسب با سطوح شغلی در این زمینه پیشنهاد می شود.

leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 191(2): 2554-2558.

13. Yarmohammadi S, Makarem A, Hosseini M, Bakhshi E, Bakhtyari V. (2016). The relationship between spiritual health, happiness and job satisfaction among elderly caregivers at nursing homes of Tehran. *JGN*; 2 (2) :9-24
14. Dadghar H, Gholamalnejad F, Ashoori J, Arabsalari Z. (2015). The relationship leadership styles, organizational commitment and happiness with job satisfaction of nursing. *Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac*; 23 (2): 5-14. (In Persian).
15. Kajbaf MB, Naghavi M, Arabbafrani H. (2015). The effects of self-efficacy, empowerment, and happiness on teachers self-assertion teachers. *Knowledge and Research in Functional Psychology*; 16 (1):88-96. (In Persian).
16. Gholipour A, Gharibi H, Moradi A. (2015). The effect of institutionalization of ethics on the happiness of employees. *Organizational Behavior Studies*; 4(4): 97-120. (In Persian).
17. Huppke RW. (2001). Study finds community work linked to happiness. Available at: <http://www.archive.nandotimes>. Accessed: 5 May 2018.
18. Amram F. (2009). Spirituality and happiness. *Journal of Organization Change Management*; 12(3): 186- 199.
19. Field LK, Buitendach JH. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA J of Industri Psycho*; 37(1): 1-20.
20. Atkinson C, Hall L. (2011). Flexible working and happiness in the NHS. *Employee Relations*; 33(2): 88-105.
21. Yaqoobi N M, Raqibi M. (2013). The relationship between organizational spirituality and employee's happiness: A case study in golestan police headquarter. *Journal of Police Medicine*; 2(2): 119-126.
22. Snoep L. (2014). Religiousness and happiness in three nations: A research note. *Journal of Happiness Studies*; 9(2): 207-211.
23. Ali AJ. (2014). Innovation, happiness, and growth. *Competitiveness Review*; 24(1): 2-4.
24. Tiwari GK. (2016). Sustainable behaviors and happiness: an optimistic link. *Int. J. Indian Psychol*; 4 (1):63-75.
25. Valentine S, Philip V, Lynn G, Tim B. (2010). Positive job response and ethical job performance. *Journal of Business Ethics*; 91:195-206.
26. Sadozai A M, Marri M Y , Zaman H M, Yousufzai M I , Nas Z. (2013). Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: a study of public sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Scences*; 4(2): 767-775.

14. Collective spirit and participation in work

روح جمعی و مشارکت در کار

15. Islamic labor ethics

اخلاق کار اسلامی

16. Moral atmosphere

جو اخلاقی

References

1. Shariyatmadari M. (2009). Investigating the relationship between organizational health and effectiveness of school administrators in Tehran. *Journal of Education and Evaluation*; 2(6): 119-151. (In Persian).
2. NcKeown A, Bates L. (2013). Emotional intelligent leadership: Findings from a study of public library branch managers in Northern Ireland. *Library Management*; 34(6/7): 462 – 485.
3. Rastegar A, Kosheshtabar M. (2017). Investigate of effect and prioritization of types of organizational culture (Cameron & Quinn model) on happiness in organization with the mediation of spirituality in the workplace. *Urban Management Magazine*; 46: 393-408. (In Persian).
4. Kesebir P, Diener E. (2008). In pursuit of happiness: Empirical answers to philosophical questions. *Perspectives on Psychological Science*; 3; 117-125.
5. Okulicz-Kozaryn A. (2016). Happiness research for public policy and administration, *Transforming Government: People, Process and Policy*; 10(2): 196-211.
6. Nosrati Nejad F, Sakhaei A, Sharifi H. (2015). Study of the relationship between social capital of the youth and their level of happiness. *SCDS*; 4 (2):143-167. (In Persian).
7. Sharee NL, Zachary D, Moran LS, VanLe BC , Cory B, Cecilia W, et al.(2014). Electro my graphically assessed empathic concern and empathic happiness predict increased prosocially behavior in adults. *Biological Psychology Journal*; 57: 1–10.
8. Salas-Vallina A, Alegre J, Fernandez R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behavior: Is organizational learning a missing link? *International Journal of Manpower*; 38(3): 470-488.
9. Arvin M, Lew B. (2014). Does income matter in the happiness-corruption relationship? *Journal of Economic Studies*; 41(3): 469-490.
10. Kosheshtabar M. (2017). Proposing and explaining a model for happiness in the organization based on national culture. [Ph.D. Thesis]. Iran: Semnan University. (In Persian).
11. Dean A, Gibbs P. (2015). Student satisfaction or happiness? A preliminary rethink of what is important in the student experience. *Quality Assurance in Education*; 23(1): 5 - 19
12. Kulophas D, Ruengtrakul A, Wongwanich S. (2015). The relationships among Authentic



- evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Health Psychology*; 21(1): 50-59.
39. Weng Q, McElroy J, Morrow PC, Liu R. (2010). The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*; 77: 391-400.
 40. Mc Kenna S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management*; 12 (2): 16-37.
 41. Neininger A, Lehmann-Willenbrock N, Kauffeld S, Henschel A. (2010). Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*; 76: 567-579.
 42. Soltanzadeh V. (2012). A study of relationship between career anchors and organizational socialization with organizational commitment among Urmia university staff. [MA Thesis]. Iran: Urmia University. (In Persian).
 43. Petty R, Hill B. (2005). Work ethic characteristics: perceived work ethics of supervisors and workers. *Journal of Industrial Teacher Education*; 42(2):1-15.
 44. Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63: 1-18.
 45. Argyle M, Lu L. (1996). The happiness of extroverts. *Personality and Individual Differences*; 11: 1011-1017.
 46. Kline RB. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. 2nd ed. New York: The Guilford Press.
 47. Keyvanloo L, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzade Ebrahimi A. (2016). The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment. *IJME*; 8 (6):69-82. (In Persian).
 48. Behjat Haghighi G. (2014). The relationship between ethical climate and organizational identity with regard to the role of organizational commitment among secondary school teachers in Shiraz. [MA Thesis]. Shiraz: Payame Noor University of Fars Province. (In Persian).
 49. Rastegar A, Saif M, Farhadpour S. (2017). Moderating role of ethical climate and organizational loyalty in impact managers' ethical behaviors on caring behaviors of nurses, *Quarterly Journal of Nursing Management*; 3(5): 38-52. (In Persian).
 27. Ferasatkah M. (2006). Code of ethics promote higher education. *Ethics in Science & Technology*; 1: 13-27. (In Persian).
 28. Saki R. (2011). Ethics in educational research and its components. *Ethics in Science & Technology*; 6(2):52-64. (In Persian).
 29. Galavandi H. (2016). Predicting work ethics based on the spirituality in the workplace. *Ethics in Science and Technology*; 11 (1):75-84. (In Persian).
 30. Ebrahimpour H. (2013). A study on impact of work ethics on task performance (case study: the employees of University of Mohaghegh Ardabili). *Public Management Research*: 6(19): 83-101. (In Persian).
 31. Fu W, Deshpande S, Satish P, Zhao X. (2011). The impact of ethical behavior and facets of job satisfaction on organizational commitment of Chinese employees. *Journal of Business Ethics*; 104(4): 537-543.
 32. Rahimniya F, Gharabaghi N, Behpour E, Molaei Z. (2010). A conceptual model for the study of the relationship between work ethics and spirituality on entrepreneurship and practice in organizations. Shiraz: The 1st International Management Conference, Innovation and Entrepreneurship. (In Persian).
 33. Aldulaimi SH. (2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*; 7(1):59-76.
 34. Smith VO, Smith YS. (2011). Bias, history, and the protestant work ethic. *Journal of Management History*; 17(3):282-298.
 35. Hite DM, Despit JJ, Dong X. (2015). Examining the influence of transculturation on work ethic in the United States. *Cross Cultural Management*; 22(1):145-162,
 36. Markovits Y, Davis AJ, Van Dick R. (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. *International Journal of Cross Cultural Management*; 7(1): 77-99.
 37. Jayabalan J, Appannan JS, Low MP, Ming KS. (2016). Perception of employee on the relationship between internal corporate social responsibility (CSR) and organizational affective commitment. *Journal of Progressive Research in Social Sciences*; 3(2): 168-175.
 38. Peng J, Li D, Zhang Z, Tian Y, Miao, D, Xiao W, Zhang J. (2016). How can core self-