

آزمون مدل مفهومی نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه اخلاق کاری با شادکامی در مدیران مراکز پیش دبستانی

حسن فهیم دوین* - فرانک قهرمانلو** - آرش فهیم دوین*** - احسان اسداللهی****

استادیار، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد مشهد- کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، مدیر و موسس پیش دبستانی و مهد ارم، مشهد - کارشناس روانشناسی عمومی، مدیر مدرسه راه ارم مشهد - عضو هیات علمی موسسه آموزش عالی سناباد گلپهار

چکیده

اخلاقیات کار، یکی از جنبه‌های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. در این تحقیق توصیفی - همبستگی که به شکل میدانی اجرا شد، هدف بررسی رابطه اخلاق کاری با شادکامی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در مدیران مراکز پیش دبستانی مشهد می‌باشد. بدین منظور از تعداد ۱۷۶ نفر مدیر با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۸ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شده و به پرسشنامه‌های استاندارد شادکامی آکسفورد، اخلاق کاری گریگوریو دلبستگی شغلی کانونگو پاسخ دادند. داده‌های آماری تحقیق که با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، و با استفاده از معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نشان از وجود رابطه مثبت قوی و معنی دار بین اخلاق کاری و مولفه‌های آن با شادکامی و دلبستگی شغلی داشت. همچنین بین دو متغیر شادکامی و مولفه‌های آن با دلبستگی شغلی رابطه‌ای مثبت قوی و معنی دار مشاهده گردید. تجزیه و تحلیل یافته‌های آماری تحقیق در این ارتباط نشان داد که دلبستگی شغلی نمی‌تواند نقش میانجی را در رابطه اخلاق کاری با شادکامی داشته باشد.

واژگان کلیدی: شادکامی، اخلاق کاری، دلبستگی شغلی، مدیران مراکز پیش دبستانی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۲۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۰

*Email: fahim_pe@yahoo.com (نویسنده مسئول)

**Email: ghahramanllo@yahoo.com

***Email: arash@yahoo.com

****Email: ehs.asadollahi.spr@iauctb.ac.ir

مقدمه

رعایت اخلاقیات روی عملکرد سازمان و قیمت سهام سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها جهت رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی روی کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاقیات و فشار ذینفعان مختلف می باشد (وینتن^۳، ۱۹۹۸). با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد (عباس زاده، ۱۳۸۵). از سویی شادمانی و نشاط از مهمترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تاثیرات عمده بر زندگی شخص، همیشه ذهن انسان را به خود مشغول کرده است با وجود این، پژوهش‌های روانشناختی انجام شده درباره شادی چندان زیاد نیست، در حالی که پژوهش‌های انجام شده درباره احساسات منفی، نسبتاً فراوان است. روانشناسی در گذشته به جای توجه به هیجانات مثبت از جمله شادکامی و رضایت از زندگی، بیشتر بر هیجانات منفی مثل اضطراب و افسردگی تمرکز می کرد در گذشته‌های دور برداشت افراد از شادکامی، مترادف با مفهوم شانس بود، بدین معنا که نیروی خارجی شخص را تحت تاثیر قرار داده و او را به انجام کاری وادار می کند. همگام با عصر روشن نگری این باور تا حدود زیادی تغییر کرد. در این عصر عقیده بر این بود که تعقل و مسئولیت شخص به اندازه-ای است که او قادر خواهد بود بدون وابستگی به یک حاکم، سرنوشت خود را تعیین کند. بنابراین مفهوم شادکامی به مفهومی تبدیل شد که برای همه و در هر زمان و مکانی دست یافتنی بود. این واقعیت که ما می توانیم شاد باشیم، و ما آرزو داریم شاد باشیم، باعث شد که شادکامی در جوامع به یک ارزش تبدیل شود و اساس نظام بهزیستی همگانی را در جوامع ما تشکیل دهد (مک ماهون^۴، ۲۰۰۶). کانت شادی را یک حالت حسی تلقی می کند یعنی به عنوان حالتی که رضایت از خود، و خشنودی را در بر می گیرد و به عنوان خوشبختی توصیف شده است (وایک، ۱۳۹۴). شادابی و نشاط

یکی از مهمترین موضوعاتی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها شده است مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی از معیارهای اخلاقی، نگرانیها زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است. معید فر (۱۹۹۸) در پی مطالعه ای با عنوان "اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن در ادارات دولتی" بر این باور است، افرادی که بیشترین امید را نسبت به آینده کشورشان دارند، افرادی که آزادی عمل بیشتری در کارشان دارند، افرادی که به آینده کارشان در کارگاه اطمینان دارند، و افرادی که کارشان مطابق پست آنان است، اخلاق کار را در سازمان بیش تر مراعات می کنند. از آنجا که کیفیت ماحصل تلاش‌های انسانی است، لذا پرداختن به مسائل اخلاقی انسان‌هایی که در واقع از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند و در واقع از مجموع رفتار ایشان رفتار کل سازمان حادث می‌شود، ضرورتی انکارناپذیر است (فرامرزقراملکی، ۱۳۹۱). اخلاقیات کار، یکی از جنبه-های مهم فرهنگ سازمان است و به سمتی پیش می‌رود که بخشی از استراتژی یک سازمان گردد. اخلاقیات در کار، زیربنای اساسی برای کسب و کار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌گردد (زایری و پیترز^۱، ۲۰۰۲). پترسون^۲ (۲۰۰۹) معتقد است که اخلاقیات می‌تواند به پرورش یک فرهنگ کیفیت کمک نماید، فرهنگی که در آن کارکنان تشویق می‌شوند راجع به بهبود فرایندهای کار فکر کنند و بحث نمایند. اهم دلایلی که موجب می‌شوند سازمان‌ها اخلاقیات را مورد تأکید قرار دهند عبارتند از: نقش اخلاقیات به عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاقیات در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، الزام قوانین و مقررات، نقش اخلاقیات به عنوان یک دانش ویژه برای کاهش ناراحتی‌های اجتماعی، نیاز سازمان به شناسایی هزینه‌ها و مخارج اجتماعی فعالیت‌ها، اثرات تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر

3. Winten
4. Makmahoon

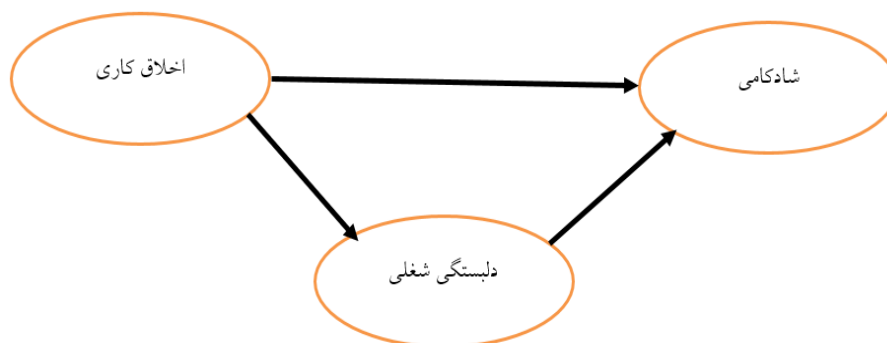
1. Zairi & Peters
2. Peterson

است که یک کارمند با کارش همانند سازی می کند، به صورت فعال در شغلش فعالیت می کند و به عملکرد شغلش به عنوان چیز مهمی جهت ارزش به خود قائل شدن، توجه می کند (شکيبا، مهرا، ۱۳۹۱).

نتایج تحقیق براون (۲۰۱۶) بین جو روانی ادراک شده با دلبستگی شغلی، تلاش و عملکرد رابطه مثبت نشان داد. با توجه به نقش مهم مراکز آموزشی پیش دبستانی به عنوان یک قطب مهم تعلیم و تربیت در کشور، و جهت استفاده موثر از نیروی متخصص در این زمینه، به نظر می رسد کاربرد یافته های علمی جدید عام رفتار سازمانی و روان شناسی در این مراکز آموزشی ضمن افزایش کارایی و اثر بخشی، موجبات ایجاد انگیزه بیشتر را در مدیران و مربیان مراکز پیش دبستانی و مهد کودک ها برای تلاش بیشتر در ارتقای کیفیت کار فراهم آورد. نیروها و عوامل متعددی در میزان شادابی و نشاط کارکنان در سازمان ها نقش دارند. از جمله این نیرو ها می توان از اخلاق کاری و دلبستگی شغلی نام برد. شادمانی امری مسری است، یعنی شادی یک فرد شادی چند نفر دیگر را به دنبال دارد و غبار اندوه را از چهره آنها می زداید. شادمانی وابستگی های فرد را با محیط می گستراند و زندگی را دلپذیر تر می سازد. شادمانی نقطه مقابل افسردگی است و افسردگی موجب تضعیف سیستم ایمنی بدن می شود (رابینز، ۱۳۸۵). با توجه به موارد گفته شده سوال اصلی تحقیق این است که بین اخلاق کاری و شادکامی چه رابطه ای وجود دارد. و آیا دلبستگی شغلی به عنوان متغیر میانجی می تواند میزان این ارتباط را افزایش دهد؟ برای نیل به هدف اصلی پژوهش و به منظور پیش بینی احتمالی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش و با توجه به پیشینه پژوهش، الگویی طراحی شده که رابطه مستقیم و غیرمستقیم اخلاق کاری و دلبستگی شغلی را با شادابی نشان می دهد. با ارزیابی روابط میان متغیرها و معنادار بودن روابط هر کدام و برآورد ضریب برازش الگو، این الگو مورد بررسی قرار می گیرد. الگوی مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ نمایش داده شده است. همان طور که از مدل بر می آید رابطه اخلاق کاری به طور مستقیم و غیر مستقیم به واسطه نقش میانجی دلبستگی شغلی با شادابی مورد بررسی قرار گرفته است.

پیشایند های متفاوتی می تواند داشته باشد که یکی از آن ها می تواند اخلاق کاری باشد.

هاروی (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان " مطالعه تجربی رابطه بین اخلاقیات و سلامتی ذهنی " این سوال را مطرح کرد که آیا تصمیم گیری اخلاقی شادکامی فرد را تحت تاثیر قرار می دهد؟ دریافت که لحاظ کردن اخلاقیات در تصمیم گیری ها در بیشتر اوقات منجر به رضایت مندی از نوع تصمیم آثار آن و رضایت مندی از زندگی می شود. نتایج پژوهش قلی پور و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان " تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان " حاکی از آن است که نهادینه سازی ضمنی اخلاق، تأثیر بیشتری بر شادی کارکنان نسبت به شکل صریح آن دارد. با توجه به یافته های تحقیق، مدیران سازمان ها برای افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان باید بر نهادینه سازی فرهنگ اخلاقی (صریح و ضمنی) تأکید کنند. با توجه به نتایج تحقیق، نهادینه سازی ضمنی اخلاق از اهمیت بیشتری برخوردار است؛ بنابراین مدیران سازمان باید توجه بیشتری به اعمال و رفتار خود داشته باشند؛ زیرا شادی کارکنان از اعمال و رفتار آنها بیشتر متأثر است تا از کدهای اخلاقی و نظایر آن. مدت زمان زیادی نمی گذرد که واژه دلبستگی شغلی وارد ادبیات رفتار سازمانی شده است. در حالی که در رابطه با مفهوم دقیق آن، اتفاق نظر وجود ندارد. به طور کلی دلبستگی شغلی به معنی، شغل خود را معرف خود دانستن، است و به درجه یا میزانی اطلاق می شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می داند. کارکنان یا اعضای سازمان که از نظر دلبستگی شغلی در سطح بالایی هستند به کار خود افتخار می کنند و واقعا به آنچه که انجام می دهند، توجه می نمایند (دزفولی، ۱۳۹۵). به نظر بوستیک (۲۰۰۳)، دلبستگی شغلی، میزان و درجه ای است که فرد فعالانه در شغلش مشارکت می کند یا دلبستگی شغلی عبارت است از درونی کردن ارزش هایی مثل خوبی کار یا اهمیت کار در نزد شخص و به عبارت دیگر میزانی که شخص می تواند بیشتر خودش را در اختیار سازمان قرار دهد. همچنین دلبستگی شغلی میزانی



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

مربوط به گروه ۴۵ سال به بالا (۶۷) و کمترین فراوانی مربوط به گروه ۳۰ تا ۳۵ (۲) سال می باشد. بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به گروه ۱۵ سال به بالا (۶۶) و کمترین فراوانی مربوط به دو گروه ۵ تا ۱۰ سال (۱۲) و ۱۰ تا ۱۵ (۱۲) سال می باشد. به منظور نرمال بودن توزیع داده ها آزمون کولموگروف نشان دارد تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردار می باشند. با توجه به فاصله ای بودن مقیاس ها برای سنجش رابطه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. برای پرداختن به تحلیل عاملی تاییدی و ارائه مدل ساختاری دو پیش فرض برای هر پرسشنامه لازم است نخست حد کفایت نمونه برداری و دوم فرضیه صفر مبنی بر اینکه ماتریس همبستگی های مشاهده شده متعلق به جامعه ای نایسته است. برای پیش فرض اول آزمون KMO استفاده می شود و برای فرض صفر گفته شده آزمون کرویت بارتلت مورد استفاده قرار می گیرد. ضریب KMO به گفته بیشتر محققین می بایست بالاتر از ۰/۷ باشد و آزمون بارتلت نیز باید سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ داشته باشد تا بتوان تحلیل عاملی را انجام داد. در تمامی موارد آزمون بارتلت بالاتر از ۰/۷ بود و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد. به منظور نرمال بودن توزیع داده ها آزمون کولموگروف نشان دارد تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردار می باشند.

در این تحقیق توصیفی - همبستگی ، جامعه آماری را ۱۷۵ نفر از مدیران مراکز آموزشی پیش دبستانی تشکیل می دهد که از این تعداد بر اساس جدول نمونه گیری مورگان تعداد ۱۱۶ نفرمدیر به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسشنامه های استاندارد ۲۹ عبارتی شادکامی آکسفورد^۱(۱۹۸۹) ، ۲۳ عبارتی اخلاق کارگریگری^۲ (۱۹۹۰) و ۱۰ عبارتی دلبستگی شغلی کانونگو^۳ (۱۹۸۲) با پایایی (ضریب آلفای کرونباخ) بیشتر از ۰/۷ پاسخ دادند در انجام تحقیق فوق از روش های آمارتوصیفی (شاخص های پراکندگی (واریانس وانحراف معیار) و شاخص های مرکزی(میانگین) و جداول فراوانی و نمودارها (و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و روش معادلات ساختاری SEM) با استفاده از نرم افزارهای SPSS22 و AMOS استفاده شد.

یافته ها

بیشترین فراوانی مدرک تحصیلی در مدیران مربوط به مدرک تحصیلی کارشناسی (۷۳) و کمترین فراوانی مربوط به کاردانی و پایین تر (۱) بود. بیشترین فراوانی گروه سنی

1. Oxford Happiness Questionnaire
2. Gregory, C. Petty
3. Kanungo's Job Involvement Questionnaire

با توجه مدل مفهومی پژوهش ضرایب همبستگی بین متغیرها و مولفه های هر متغیر در نظر گرفته شدند.

جدول ۱- ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های اخلاق کاری با شادکامی

اخلاق کاری	روح جمعی و مشارکت	روابط سالم	پشتکار و جدیت	دلبستگی و علاقه	ضریب همبستگی پیرسون	شادکامی
۰/۴۶	۰/۲۸	۰/۳۵	۰/۴۷	۰/۴۳		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

نتایج جدول بالا نشان می دهد بین اخلاق کاری و مولفه های آن و شادکامی رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی پیرسون بین شادکامی و مولفه های آن با دلبستگی

شادکامی	امیدواری	خودکارآمدی	احساس زیبایی	سر ذوق بودن	آمادگی روانی	رضایت از زندگی	خودپنداره	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۵۱	۰/۳۵	۰/۴۴	۰/۴۷	۰/۳۰	۰/۴۹	۰/۴۶	۰/۵۲	
۰/۰۰۰	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری

نتیجه جدول ۲ نشان می دهد بین دو متغیر شادکامی و مولفه های آن با دلبستگی شغلی رابطه ای مثبت قوی و معنی دار وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های اخلاق کاری با دلبستگی شغلی

اخلاق کاری	روح جمعی و مشارکت	روابط سالم	پشتکار و جدیت	دلبستگی و علاقه	ضریب همبستگی پیرسون	دلبستگی شغلی
۰/۵۵	۰/۳۳	۰/۳۸	۰/۵۱	۰/۵۵		
۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

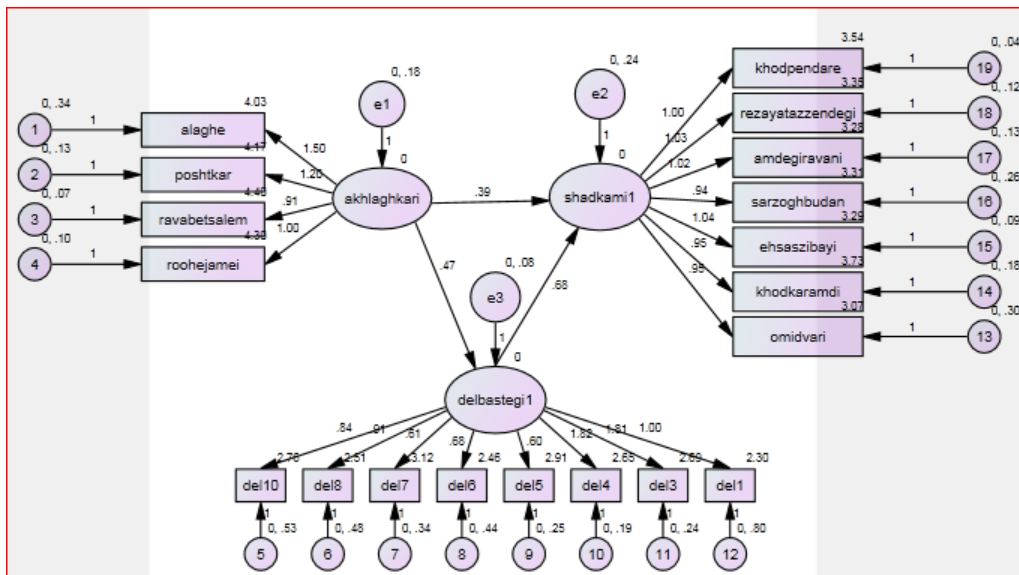
نتیجه جدول ۳ نشان می دهد بین متغیر اخلاق کاری و مولفه های آن با دلبستگی شغلی رابطه ای مثبت قوی و معنی دار وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های شادکامی با اخلاق کاری

شادکامی	امیدواری	خودکارآمدی	احساس زیبایی	سر ذوق بودن	آمادگی روانی	رضایت از زندگی	خودپنداره	
۰/۴۶	۰/۱۸	۰/۴۷۸	۰/۳۸۴	۰/۲۷۵	۰/۴۷۴	۰/۴۰۲	۰/۵۰۱	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۰	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی داری

به منظور تعیین نقش میانجی دلبستگی شغلی از معادلات ساختاری با مدل زیر استفاده شد.

نتیجه جدول ۴ نشان می دهد بین شادکامی و مولفه های آن با اخلاق کاری رابطه ای مثبت قوی و معنی دار وجود دارد.



شکل ۱- مدل ساختاری فرضیه با ضرایب استاندارد شده

جدول ۱۷- شاخص های برازش مدل

معیار	حد قابل قبول	امتیاز کسب شده
کای دو		۲۱۸/۲۳۷
درجه آزادی		۱۴۹
نسبت کای دو به درجه آزادی	کوچکتر از ۲	۱/۴۶
شاخص نیکویی برازش (GFI)	بزرگتر و مساوی ۰/۹۸	۰/۹۱
شاخص برازش نرمال شده (NFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۸۶
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۶
شاخص برازش نسبی (RFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۵
ریشه میانگین مجذور خطای تخمین (RMSEA)	کوچکتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۶۱

نگاهی به مولفه های اخلاق کاری تبیین این رابطه آسان می شود. در توجیه این یافته می توان چنین استنباط کرد زمانی که علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و روح جمعی مشارکتی بالایی بین معلمان ورزش با مدیران و همکاران برقرار باشد، شادکامی افزایش می یابد. استنباط این فرض از روی نتایج این فرضیه به لحاظ منطقی درست به نظر می رسد. دل بستگی شغلی همانندسازی روانشناختی فرد با کار خود است. شاید به همین منظور است که با افزایش شادکامی متغیر دل بستگی نیز افزایش می یابد. هنگامی که کار اهمیت بالایی برای فرد داشته باشد در شکل گیری تصور فرد از خود به یقین تاثیر گذار است. بنابراین می توان اظهار کرد با افزایش دل بستگی شغلی شادکامی نیز افزایش می یابد. تحقیق برادبرن^۱ (۲۰۰۹) نشان داد بیکاری رابطه ای منفی و معنی دار با شادکامی دارد. تایت و پادجت^۲ (۲۰۱۳) پس از بررسی ۳۴ پژوهش گزارش کردند که میزان همبستگی میان رضایت شغلی و شادمانی ۰/۴۶ است. نتایج این تحقیقات را می توان با نتیجه فرضیه حاضر همسو دانست. یکی از مهم ترین موضوع هایی که زمینه ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانیهای زیادی را در بخشهای دولتی و غیر دولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی میناهای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند. معیدفر (۱۹۹۸) در پی مطالعه ای با عنوان اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی موثر بر آن، بر این باور است، افرادی که بیشترین امید را نسبت به آینده کشورشان دارند، افرادی که آزادی عمل بیش تری در کارشان دارند، افرادی که به آینده کارشان در کارگاه اطمینان بیشتری دارند و افرادی که کارشان مطابق پست آنان است، اخلاق کار را در سازمان بیشتر مراعات می کنند. در نگاه اول به این فرضیه احتمال می رود که رابطه

با توجه به نتایج جدول می توان ادعا کرد مدل یرازش لازم را دارد. بنابراین با توجه به ضرایب مسیر استاندارد شده می توان فرضیه را آزمون کرد. ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق کاری و شادکامی = ۰/۳۹، ضریب مسیر بین دو متغیر دل بستگی شغلی و شادکامی = ۰/۶۸، ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق کاری و دل بستگی شغلی = ۰/۴۷. در صورتی که فرض زیر برقرار باشد می توان گفت دل بستگی می تواند به عنوان تعدیل کننده نقش میانجی داشته باشد. ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق کاری و شادکامی \geq ضریب مسیر بین دو متغیر اخلاق کاری و دل بستگی شغلی \times ضریب مسیر بین دو متغیر دل بستگی شغلی و شادکامی: در نتیجه : $0/68 \times 0/47 = 0/319$. بنابراین متغیر دل بستگی شغلی نمی تواند نقش میانجی را در رابطه اخلاق کاری با شادکامی داشته باشد.

بحث

هدف از انجام این پژوهش حاضر تبیین مدل معادلات ساختاری رابطه اخلاق کاری با شادکامی مدیران مراکز پیش دبستانی با نقش واسطه ای دل بستگی شغلی بود که در شهرستان مشهد انجام گرفت. شادکامی که هدف مشترک همه انسانهاست و همه در تلاش برای رسیدن به آن هستند، ارزشیابی هایی است که افراد از خود و زندگی شان به عمل می آورند. این ارزشیابی ها می تواند جنبه شناختی داشته باشد، مانند قضاوت هایی که درباره خشنودی از زندگی صورت می گیرد و یا جنبه عاطفی که شامل خلق و هیجانانی است که در واکنش به رویدادهای زندگی ظاهر می شود. اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی است در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو. نتیجه رابطه اخلاق کاری و مولفه های آن با شادکامی نشان داد که بین مولفه های اخلاق کاری با شادکامی رابطه ای مثبت و معنی دار برقرار است. با توجه به این نتیجه می توان گفت افزایش در میزان رعایت اخلاق کاری باعث افزایش شادکامی دبیران می شود. با

1. Bradburn

2. Tait & Padgett

بالا رفتن سطح عزت نفس، به عنوان عواملی که نقش مهمی در ایجاد رضایت از زندگی و شادکامی دارند، می شود. در سطح اجتماعی؛ افزایش سطح اخلاق در جامعه منجر به ایجاد احساس امنیت و بهبود شرایط زندگی که به نوع خود سطح شادکامی را بالا می برند می شود. برای بررسی تبیین نقش میانجی دلبستگی شغلی، ابتدا به بررسی تحلیل عاملی گویه های متغیرها پرداخته شد و سپس با استفاده از معادلات ساختاری نقش میانجی دلبستگی شغلی بررسی شد. تحلیل عاملی به منظور سنجش روایی سازه ابزار اندازه گیری به کار می رود. در این تحقیق نشان داده شد که در اکثر موارد گویه های پرسشنامه ها توانستند متغیر یا مولفه ها را به درستی اندازه گیری کنند. برای سنجش نقش میانجی دلبستگی شغلی از معادلات ساختاری استفاده شد. شاخص های مدل نشان دادند که مدل تایید می شود. ضرایب مسیر نشان داد که با حضور دلبستگی بین دو متغیر شادکامی و اخلاق کاری، رابطه بین این دو متغیر افزایش پیدا نمی کند. بنابراین نقش میانجی دلبستگی شغلی تایید نمی شود. تاثیری که متغیر اخلاق کاری به واسطه دلبستگی شغلی روی شادکامی دارد به اندازه ای نیست که اخلاق کاری به تنهایی روی شادکامی دارد. بنابراین نیازی به استفاده از متغیر دلبستگی به عنوان نقش میانجی برای افزایش یا بهبود متغیر شادکامی نیست. این نتیجه می تواند شاید به دلیل نبود مولفه در متغیر دلبستگی باشد. با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین اخلاق کاری و شادکامی و با توجه به اینکه اخلاق کاری سبب افزایش شادکامی می شود لذا به مدیران سازمان های ورزشی و مدارس توصیه می شود که اخلاق کاری به عنوان یک فرهنگ (منشور اخلاقی) در سازمان مورد تاکید قرار گیرد. همچنین اینکه اخلاق کاری سبب افزایش میزان دلبستگی شغلی می شود، لذا با تقویت مولفه های اخلاق کاری می توان دلبستگی شغلی را بهبود بخشید.

منابع

دزفولی، سمین دخت، (۱۳۹۵). بررسی رابطه سلامت روان و دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر.

ای مثبت بین مولفه های اخلاق کاری و دلبستگی شغلی وجود داشته باشد، که در واقع نتایج هم همین نظر را تایید می کند و رابطه ای مثبت و معنی دار بین مولفه های اخلاق کاری با دلبستگی شغلی وجود دارد. اخلاق کار متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. بنابراین می توان گفت اخلاق کاری نوعی از تعهد سازمانی است. خسروی و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان به این نتیجه رسیدند که رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی معنادار و مثبت بود. که نتایج تین تحقیق را می توان نتیجه فرضیه حاضر همسو در نظر گرفت. نتیجه این فرضیه با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون حاکی از رابطه مثبت و معنی داری بین شش مولفه خودپنداره، رضایت از زندگی، آمادگی روانی، سر ذوق بودن، احساس زیبایی، خودکارآمدی با متغیر اخلاق کاری بود. تنها مولفه امیدواری بود که رابطه معنی داری با اخلاق کاری نداشت. مالمیر و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان " آیا افراد شاد، اخلاقمندتر هستند؟ به این نتیجه رسیدند که رابطه ای مثبت و دوسویه میان شادکامی و رفتار اخلاق مدارانه برقرار است. افراد شاد، اخلاقی تر عمل می کنند و همچنین، می توان رفتار اخلاقی را به عنوان عامل فزاینده سطح شادکامی به حساب آورد. بدین ترتیب، چرخه ای به وجود می آید که فرد شاد، اخلاقی تر عمل می کند و رفتار اخلاق مدارانه وی، سطح شادکامی او را افزایش می دهد. این ایده که شادکامی و اخلاق با هم در ارتباط هستند، ایده جدیدی نیست. بسیاری از فلاسفه و اندیشمندان درباره این امر که اخلاقی رفتار کردن منجر به افزایش سطح شادکامی، رضایت از زندگی و به طور کلی نیکبختی افراد می شود، بحث کرده اند. البته، پژوهش های تجربی فراوانی نیز وجود دارد که نشان می دهند؛ افراد شادکام، اخلاقمند ترند و تصمیم ها و قضاوت های اخلاق مدارانه تری اتخاذ می کنند. همچنین، پژوهش های تجربی نشان می دهند؛ برخی مؤلفه های اخلاقی در افراد شادکام بیشتر دیده می شوند، مانند: نوع دوستی، مشارکت داوطلبانه و غیره (مالمیر و همکاران، ۱۳۹۲). در سطح فردی، رفتار اخلاقی باعث ایجاد احساس رضایت از خود و

being ". Department of Agricultural Economics University of Missouri h james@missouri.edu December 2, 2009

MC Mahon, D.M, (2006) Happiness-ahistory, New York, Atlantic Monthly.

Peterson, E. (2009). Consumerism as a retailers asset. Harvard Business Review, May/June.

Tait. M., Padgett. M. Y. (2013). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of relationship and gender effects as a function of the date of the study. Journal of Applied Psychology, 502-507.

Wike, S. V, (1994), Kant on happiness in ethics, Published by state university of new York press, Albany, Available at: <http://books.google.com>.

Winten, G. (1998). Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model of real-life morality. Journal of Adult Development, (4): 90-120.

Zairi ,M., & Peters, J. (2002). The impact of performance. social responsibility on business Managerial Auditing journal, 17(4): 422-456.

رایبیز، استیفن پی، (۱۳۸۵). "مبانی رفتار سازمانی" ترجمه: فرزاد امیدواران، کامیار رئیسی فر، محمد رضا اخوان، نهال عظیمی ماندانا مدیری و شیرانا محلوچی، چاپ اول، تهران، موسسه کتاب مهران نشر.

سلیمانی، نادر، عباس زاده، ناصر، نیاز آذری، بهروز، ۱۳۹۱، رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرف های شهر تهران، فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹، ۳۷-۲۱.

شکیبا، شهرام، (۱۳۹۱). مقایسه سلامت عمومی فسخنودی شغلی، دلستگی شغلی و میل ماندن در شغل پرستاران روزکار ثابت با پرستاران نوبت کار چرخشی نا منظم بیمارستان های اهواز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی در روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

عباس زاده، حسن (۱۳۸۵). اخلاقیات در سازمان ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی. نشریه تدبیر، (۱۷۷): ۱۰۱.

فرامرز قراملکی، احد (۱۳۹۱). اخلاق حرفه‌ای. چاپ اول، انتشارات نقش سبحان، تهران، ۲۷.

قلیپور، آرین ، غریبی یامچی ، حمیده، مرادی، ابراهیم (۱۳۹۴). " تأثیر نهادینه سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان " .. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی،، سال چهارم، شماره ۴ ، پیاپی (۱۵) زمستان (۱۳۹۴) .

مالیر، مریم، خان احمدی، محمد، فرهود، داریوش، (۱۳۹۲)، آیا افراد شاد اخلاقمندتر هستند؟، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، ۲، ۳۵-۴۸

معیدفر، سعید، (۱۳۸۳)، اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی، مجله رفاه اجتماعی، ۲۳، ۳۲۱-۳۴۲.

Bradburn. N. M. (2009). *The Structure of Psychological well-being*. Chicago; Aldine publishing company.

Brown, S.P. (2013). "A meta-analysis and review of organizational research on job involvement". *Psychological Bulletin*, 120; PP:235-255

Farrelly E, (2007), *Blubber land: The dangers of happiness*, New South, Sydney.

McCullough, G. Huebner, E. S., & Laughin, J. E. (2000). *Life events. self-concept and adolescents subjective well-being*. *Psychology in the Schools*, 37, 281-297

Harvey S. James, (2009) . " Is the Just Man a Happy Man? An Empirical Study of the Relationship Between Ethics and Subjective Well-

Conceptual Model Testing the Mediating Role of Job Engagement in the Relationship between Work Ethics and Happiness in Preschool Managers

Abstract

Work ethics is an important aspect of an organization's culture and goes hand in hand with becoming part of an organization's strategy. The purpose of this descriptive-correlational study was to investigate the relationship between work ethic and happiness with the mediating role of job attachment in the managers of preschool centers in Mashhad. Randomized sample was selected and answered standard Oxford Happiness Questionnaires, Gregory's work ethic, and Canongo's job attachment. Statistical analysis of data using Pearson correlation coefficient and structural equation showed a strong and significant positive relationship between work ethic and its components with job happiness and attachment. Also, there was a strong positive significant relationship between the two variables of happiness and its components with job attachment. The analysis of the statistical findings of the study showed that job attachment cannot play a mediating role in the relationship between work ethics and happiness.

Keywords: Happiness, Work Ethics, Job Attachment, Preschool Managers.