

بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

سیده معصومه غمخواری^۱، شهناز تبرا^۲

استاد راهنما، استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت، حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۲۸

Investigating the Impact of Workplace Security Characteristics on Employees' Behavioral Intentions with the Mediating Role of Coordination and Effectiveness of Employees (Case Study: Employees of Kahrizak Elderly Sanatorium)

Seyyede Masoumeh Ghamkhari¹, Shahnaz Tabrai²

¹Supervisor, Assistant Professor of Business Management, Faculty of Economics, Management, Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran

²Master of Business Management, Faculty of Management, Economics and Accounting, Payam Noor University, Tehran, Iran

Received: (24/09/2022)

Accepted: (29/10/2022)

Abstract:

This research is to investigate the impact of the security characteristics of the workplace on the behavioral intentions of employees with the mediating role of coordination and effectiveness of employees based on Islamic teachings (studied: employees of Kahrizak Elderly Sanatorium). In the present study, the questionnaire has been used in line with the statistical requirement of the statistical software of SPSS.V24 and the PLS.V3 structural equation software used in the form of a linear and multiple regression sections. The research community includes staff of the Kahrizak Elderly Sanatorium, which is 120, and the statistical sample is estimated through Cochran formula for a limited 91 community. The sampling method is available in this study. Research results showed that environmental characteristics of work on coordination (0.670) on interest in effectiveness (0.696) on working effort with mediation of coordination (303/ 0) On the Effectiveness of Mediation Interest in Coordination (0.95) on Managers' Approval with Mediation with Interest in Coordination (0.283) to Intention to Mediate Interest in Coordination (0.264) on Organizational Citizenship Behavior Mediation for Interest in Coordination (0.338) on Working Interest in Effectiveness (0.303) on the Effectiveness of Interest in Effectiveness (0.310) on Interest of Managers with Intermediate Interest (276) /0) have a significant impact on the intention of staying with the mediation of interest in the effectiveness (0.304) on citizenship behavior with the mediation of interest in effectiveness (0.228). Also variables of interest in coordinating work effort (0.441) on efficiency (0.291) on the approved managers (0.423) on the intention to stay (0.291) on organizational citizenship behavior (0.504) as well as variables Interest in the effectiveness of working effort (0.435) on efficiency (0.446) on interest in approved managers (0.397) on intent (0.437) on citizenship behavior (0.328) employees of Kahrizak Elderly sanatorium They have meaning.

Keywords:

Environmental Characteristics- Interest in Coordination- Interest in Effectiveness- Performance- Interest of Managers- Intention to Stay- Organizational Citizenship Behavior

چکیده

این تحقیق بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران) می باشد. در پژوهش حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، متناسب با نیاز آماری از نرم‌افزار آماری SPSS.V24 و از نرم‌افزار معادلات ساختاری PLS.V3 در قالب دو بخش آمار توصیفی و استنباطی بصورت رگرسیون خطی و چندگانه استفاده گردیده است. جامعه‌ی مورد پژوهش شامل کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران که ۱۲۰ نفر می باشند و نمونه آماری از طریق فرمول کوکران برای جامعه محدود ۹۱ نفر برآورد شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش در دسترس است. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای ویژگی‌های محیطی کار بر علاقه به هماهنگی (۰/۶۷۰) بر علاقه به اثربخشی (۰/۶۹۶) بر تلاش کاری با میانجی گری علاقه به هماهنگی (۰/۳۰۳) بر کارایی با میانجی گری علاقه به هماهنگی (۰/۲۸۳) بر قصد ماندن با میانجی گری علاقه به هماهنگی (۰/۲۶۴) بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی گری علاقه به هماهنگی (۰/۳۳۸) بر تلاش کاری با میانجی گری علاقه به اثربخشی (۰/۳۰۳) بر کارایی با میانجی گری علاقه به اثربخشی (۰/۳۱۰) بر قصد ماندن با میانجی گری علاقه به اثربخشی (۰/۲۶۴) بر رفتار شهروندی با میانجی گری علاقه به اثربخشی (۰/۲۲۸) تاثیر معنادار دارند. همچنین متغیرهای علاقه به هماهنگی بر تلاش کاری (۰/۴۴۱) بر کارایی (۰/۲۹۱) بر علاقه به تایید مدیران (۰/۴۲۳) بر قصد ماندن (۰/۲۹۱) بر رفتار شهروندی سازمانی (۰/۵۰۴) همچنین متغیر علاقه به اثربخشی بر تلاش کاری (۰/۴۳۵) بر کارایی (۰/۴۴۶) بر علاقه به تایید مدیران (۰/۳۹۷) بر قصد ماندن (۰/۴۳۷) بر رفتار شهروندی (۰/۳۲۸) کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معناداری دارند.

واژه های کلیدی: ویژگی‌های محیطی کار- علاقه به هماهنگی- علاقه به اثربخشی- کارایی- علاقه به تایید مدیران- قصد ماندن- رفتار شهروندی سازمانی

مقدمه

گرایشات و نیت رفتاری کارکنان موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه رفتارها و احساسات در توانمندی های انسانی دارد. کارکنان برخوردار از نیت رفتاری مناسب، منابع مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری، رضایت‌مندی و تعهد محقق می‌سازند (باکر^۱، ۲۰۱۹). سازمان‌ها به وسیله کارکنانشان شناخته می‌شوند و پیشرفت یک سازمان به وسیله رفتار و نیت رفتاری کارکنان مشخص می‌شود. در این شرایط است که نیت رفتاری کارکنان بر هماهنگی بین آنها و اثربخشی در کار تاثیرگذار می‌شود. مهندسی انسانی علمی چند نظامی و انسان محور است. در حقیقت در حالی که به انسان هم از نظر جسمانی و هم از نظر روانی توجه می‌کند به کارایی افراد در جهت تولید و بهره‌وری بیشتر نیز می‌اندیشد (وانگ^۲، ۲۰۲۰). مطالعات انجام شده در زمینه عوامل موثر بر نیت رفتاری کارکنان، منجر به ارائه مدل های گوناگونی از نیت رفتاری شده است. در زمینه نیت رفتاری که روی کارکنان بانک‌ها انجام شد عامل محیط فیزیکی و کیفیت تعاملات کارکنان به عنوان عامل‌های مستقل ظاهر شدند که هر دو عامل هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم از طریق عامل رضایت به عنوان میانجی بر نیت رفتاری کارکنان تاثیر گذاشتند. وو و لی^۳ (۲۰۰۷)، نیز در مطالعه خود بر روی وفاداری، مدلی را ارائه کردند که در آن محیط فیزیکی و عملکرد کارکنان خدمتی به عنوان عامل‌های مستقل از طریق عامل رضایت شغلی بر وفاداری و قصد ماندن در کار تاثیر گذاشتند. وو^۴ (۲۰۰۹)، نیز در بررسی عوامل مؤثر بر نیت رفتاری، سه عامل مستقل کیفیت تعاملات، نتیجه کیفیت و کیفیت محیط فیزیکی را مطرح کرد (کوک^۵ و همکاران، ۲۰۱۹). در اقتصاد و تجارت دانش محور و رقابتی امروز جهان، جذب، توسعه و نگهداری کارکنان با عملکرد بالا و با توانایی های بالقوه، در تمام سطوح سازمان بسیار حیاتی خواهد بود. صحبت درباره حفظ و نگهداری کارکنان موثر در بافت کارکنان سازمان حس خاصی به وجود می‌آورد؛ به گونه ای که حاکی از نیاز سازمان‌ها به کارکنان می‌باشد؛ در حالی که لزوماً این گونه کارکنان به سازمان نیازمند نیستند. از نگاه بحث نگهداری کارکنان موثر، بازار، به محل داد و ستد استعداد بدل می‌شود که کارکنان انتخاب می‌کنند کی و کجا کار کنند و استعداد خود را عرضه کنند و از سوی دیگر سازمان‌ها بایستی هر کاری را به منظور جذب، توسعه، مدیریت و نگهداری این گونه کارکنان انجام دهند تا بتوانند آنها را در اختیار گیرند و حفظ کنند این همان چیزی است که موجب ایجاد مزیت رقابتی جهانی غیر قابل تقلید و مداوم برای سازمان می‌شود (کوالچوک^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). برخی از صاحب نظران مدل جامعی از نیت رفتاری ارائه داده اند که کاربرد گسترده ای در تشریح رابطه میان نگرش و رفتار دارد. نیت هر فرد برای دست زدن به یک رفتار معین بهترین پیش‌بینی کننده آن رفتار است. محققان دریافته‌اند که نیت رفتاری بیان شده پیش‌گویی کننده بهتری از میزان ترک خدمت کارکنان بوده است تا رضایت شغلی با رضایت از ماهیت کار با تعهد سازمانی، نیت رفتاری هم تحت تاثیر نگرش آدمی نسبت به یک رفتار است و علاوه بر آن از هنجارهای درک شده درباره بروز رفتار تیز اثر می‌پذیرد (لو^۷، ۲۰۲۰). سازمان، می‌تواند در فرد حس مالکیت به وجود آورد. تشویق نیز به فرد احساسی از قدردانی، ارزش و پاداش برای کمک به بهره‌وری سازمان می‌دهد. طبق تحقیقات افزایش یا کاهش مطلوبیت تشویقی به خاطر همکاری، به کاهش یا افزایش تمایل کارکنان برای ترک سازمان می‌انجامد. در بحث نظریه پردازان، تعادل بین این دو نوع مطلوبیت قابل مشاهده است و نسبت هر کدام از آنها بیانگر احساس رضایت یا نارضایتی کارکنان از مشاغل جاری می‌باشد (هواگاما^۸، ۲۰۱۹).

ویژگی های محیط کار و طرز تفکر و علاقه کارکنان نسبت به کار از اجزای اصلی و تفکیک ناپذیر می‌باشند که باید به گونه ای متناسب با یکدیگر برنامه ریزی شوند. عدم وجود همخوانی و تناسب میان توانمندی های انسان و نوع کاری که او انجام می‌دهد

¹ Baker

² Wang

³ Wu & Li

⁴ Wu

⁵ Cooke

⁶ Kovalchuk

⁷ Luu

⁸ Hewagama

با مسئولیتی که بر عهده وی نهاده می شود سبب بروز مسائل و مشکلات بسیاری می شود که از آن جمله می توان به رخداد حوادث و بیماری‌های آناتومی ناشی از کار و پایین بودن بهره وری نیروی کار، اشاره کرد. کار محدود به آسیب های آناتومی نمی شود بلکه افت بهره وری و کارآیی، افزایش خطاها، خستگی، عدم آسایش و استرس های محیطی نیز از جمله این مشکلات می باشد. از سوی دیگر نگرش سنتی مدیریت برای پاسخگویی به مسایلی از قبیل طراحی محیط کار، حفاظت نیروی کار، بهبود بازدهی و بهره وری نیروی کار، کاهش مصرف انرژی، افزایش سرعت و دقت و ایمنی و کاهش میزان حوادث ناشی از کار در بازار پر رقابت جهان کنونی به شدت ناکافی است و لازم است مدیران سازمان های امروزی تجدید نظر کلی در این امور به عمل آورند. ارگونومی علم اصلاح و بهسازی محیط کار، شغل و تجهیزات و تطابق آن با قابلیت ها و محدودیت های انسان در رابطه با شیوه کار است (کمرن^۹، ۲۰۱۹).

سازمان، اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عوامل تشکیل دهنده آن بستگی دارد. ویژگی های محیطی کار در رضایت شغلی افراد اثرات مستقیم بر روحیه همکاری دارد. چرا که اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارمند را تحت تاثیر خود قرار می دهد. این مساله روحیه کارمند را تحت تاثیر قرار داده و انگیزه تلاش، فعالیت و همکاری آن را ارتقا یا کاهش می دهد (تکدیر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۰).

معیارهای مختلفی از سوی گروه های انسانی برای اهمیت محیط کار تدوین شدند. در هر حال مبنای محیط کار هر چه باشد مبین این مسئله است که آدمی همواره حصول به نتیجه بهتر را مدنظر داشته است (هارگروو^{۱۱}، ۲۰۱۹). پژوهش ها نشان می دهد که شرایط فیزیکی و روان شناختی محیط کار، در مجموع تاثیر مهمی بر رفتار و نگرش کارکنان به کار دارد. در بسیاری از سازمان ها، افرادی هستند که تحت شرایط غیر قابل تحمل، یا حداقل نامطلوب با بالاترین کارایی کار می کنند، و در عین حال افرادی هم هستند که در شرایطی عالی از لحاظ محیط کار، پایین ترین میزان بهره وری را دارند. نکته اساسی این است که اگر چه شرایط محیط کار مهم است اما، قضیه به همین جا ختم نمی شود؛ آثار هر گونه تغییرات فیزیکی اعمال شده در یک محیط کاری ممکن است تحت تاثیر نحوه ادراک و انطباق کارکنان با این تغییرات قرار گیرد و روشن است که ادراک هر فرد از واقعیت، رفتار او را تعیین می کند. هر چند ادراک همیشه به طور دقیق، واقعیت عینی یک موقعیت را منعکس نمی سازد. این موضوع، اهمیت محیط کار را کم نمی کند اما نشان میدهد که این عامل باید همواره همراه با عوامل ظریف تر و پیچیده تر روانشناختی در نظر گرفته شود (کیم^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۹).

بنابراین در این تحقیق به بررسی ویژگی های محیطی کار و تاثیر آن بر هماهنگی و اثربخشی و نیات رفتاری کارکنان می پردازیم. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر به این صورت مطرح می شود که تاثیر ویژگی های محیط کار بر نیات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی با تکیه بر آموزه های اسلامی، بر کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران چگونه است؟»

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

امروزه ویژگی های محیط کاری، جایگاه قابل توجهی در سازمان ها یافته، برای انگیزش، نگهداشت کارکنان و بهبود بهره وری و عملکرد سازمان ها، بیش از پیش، مورد توجه قرار گرفته است؛ البته قابل تأمل است که آرای پژوهشگران درباره تعریف آن بسیار متنوع است. کمرن (۲۰۱۹)، علاقه به کار را دال بر ضرورت به کارگیری همه ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی فرد برای انجام نقش های کاری می داند، در حالی هارگروو، (۲۰۱۹) برآنند که علاقه به کار، نقطه مقابل فرسودگی شغلی است، خستگی، فرسودگی، بدبینی و بی کفایتی، از مشخصه های فرسودگی شغلی است و در قطب مخالف آنها انرژی، عجزین شدن و کفایت، از

⁹ Cameron

¹⁰ Takdir

¹¹ Hargrove

¹² Kim

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نيات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و

اثر بخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

مشخصه های اشتیاق کاری هستند. علاقه کاری از نظر اگن^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۹، نیز بر یک حالت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار دلالت داشته، شامل سه بعد انرژی، جذب و وقفه در کار است. انرژی، همان تلاش فراوان فرد در کار، مقاومت بالایی فرد در برابر سختی ها یا به عبارت دیگر تاب آوری بالایی اوست؛ جذب، بیانگر درگیری عمیق با کار یا غرق شدن در کار است به طوری که فرد گذر زمان را درک نکند و وقف اشاره به وابستگی روانی فرد به شغل، احساس افتخار و رضایت وی از شغل دارد. (المازویی و زاکا، ۲۰۲۱). عجین شدن با شغل به میزانی که فرد به لحاظ روان شناختی هویت خود را، از کارش می گیرد یا کار را در شناخت تصویر خود مهم می پندارد. عجین شدن با شغل مربوط به عجین شدن باطنی و عاطفی و همچنین مرتبط با هویت فرد است. انرژی بالا و عجین شدن با شغل از مشخصه های مهم ویژگی های محیط کاری هستند. برخورداری از اهداف مشخص و تأکید بر انرژی، علاقه به همکاری را از سایر مفاهیم مشابه متمایز می کند؛ زیرا تلاش و کوشش فراوان بیشتر از آنکه بر احساس رضایت یا تعیین هویت خود با کار دلالت داشته باشد بر علاقه به همکاری بستگی دارد (تکدیر و همکاران، ۲۰۲۰). طنین و آوای موفقیت سازمانی به نیروی کار آن سازمان بستگی داشته و اغلب محققان پذیرفته اند که سرمایه انسانی ستون اصلی موفقیت هر سازمان محسوب میشود کارکنان مشتاق و دلبسته به کار با رغبت و انگیزه در سازمان فعالیت دارند و به گونه ای در کار خود عجین و غرق شده اند که گویا گذر زمان را احساس نمی کنند. این گونه کارکنان، دارای درجه بالایی از مشارکت و اشتیاق به کار هستند. اشتیاق شغلی یک حالت ذهنی مثبت، تأمین کننده و انگیزاننده عاطفی است که مرتبط با روان و سلامت کارکنان است و به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی شناخته می شود (لای و همکاران، ۲۰۲۰). متأسفانه در سالهای اخیر مشکلاتی همچون فرسودگی شغلی، نارسایی های روان شناختی، افسردگی، احساس پوچی و بیهودگی و غیبت از کار میان کارکنان سازمان ها افزایش یافته است. فشار و اضطراب در محیط کار به امری معمول تبدیل شده و کارکنان اغلب از خستگی در محل کار و احساس از خود بیگانگی رنج می برند. در چنین شرایطی، محیط کار مملو از نیروی انسانی تحلیل رفته، فرسوده و ناراضی بوده و در نتیجه کارکنان فشار و اضطراب بسیاری را تجربه می کنند (کیم و همکاران، ۲۰۱۹). از این رو، به جهت فایده شدن بر این مسائل، مطالعه و تحقیق در زمینه روانشناسی مثبت به عنوان رویکردی نو و بدیع در این مسیر یاری کننده است. این رویکرد به جای تأکید بر نشانه های اندوه و مفاهیم منفی، بر مطالعه علمی تجربیات مثبت، شادی و بهزیستی روان شناختی تمرکز دارد. اشتیاق به کار از جمله این عوامل می باشد و از این نظر در سازمان اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در ذهن کارکنان به شمار می رود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان نیز تأثیر می گذارد (وانگ، ۲۰۲۰). بنابراین، شناسایی عوامل اثرگذار بر این رفتار کارکنان در محیط کاری ضروری به نظر می رسد، لذا در این تحقیق به بررسی این مهم می پردازیم.

ویژگی های محیطی کار

محیط کار یکی از عواملی است که تأثیر قابل توجهی در عملکرد کارکنان دارد. شرایط ناسالم کار می تواند به راحتی منجر به استرس، عدم تمایل به کار و تأخیر شوند. بسیار مهم است که اعضای تیم در یک فضا احساس خوشبختی، راحتی و انگیزه داشته باشند تا بتوانند از حداکثر بهره وری برخوردار شوند. در اینجاست که موضوع تأثیر محیط کار بر انگیزش کارکنان مورد بحث قرار می گیرد. محیط ایجاد اشتیاق شغلی شامل ویژگی های شغلی، پشتیبانی سازمانی، حمایت قابل توجه سرپرست، پاداش و قدردانی است. اشتیاق شغلی کارکنان می تواند از طریق ایجاد یک محیط سازمانی که در آن احساسات مثبت از قبیل مشارکت و غرور تشویق می شود، منجر به بهبود عملکرد سازمانی، خروج کمتر کارکنان و سلامت بیشتر شود (مارتین و بوریس، ۲۰۱۹).

محیط کار شامل بسیاری از پارامترها می شود و می تواند بصورت های مختلف تعریف شود. محیط کار را می توان به عنوان فضایی فیزیکی-رفتاری که دارای مشخصات کار و فرهنگ سازمانی است تعریف کرد. هر جنبه از ویژگی های فضای کار با هم مرتبط هستند و بر عملکرد و بهره وری کلی کارکنان تأثیر می گذارند. این کیفیت محیط کار است که بیشترین تأثیر را در سطح انگیزه

¹³ Egan

¹⁴ Martijn, Boris

کارمند و متعاقباً بر عملکرد آنها دارد. یک محیط کار ناخوشایند می‌تواند عملکرد کارکنان را کاهش دهد. از این رو، فضای کاری سالم در بهره‌وری و رضایتمندی کارکنان تأثیر می‌گذارد. وقتی کارکنان خوشحال، راضی و پُر انگیزه باشند احتمال انجام کار بهتر، انجام مؤثر وظایف، اشتباهات کمتر و تأثیرگذاری فعالیت‌های مختلف بر عملکرد کلی سازمان بسیار بیشتر می‌شود. اگر کارکنان با یکدیگر و مدیران با کارکنان ارتباط خوبی برقرار کنند، محل کار به محیطی پویا تبدیل می‌شود. یک محیط فیزیکی جذاب و راحت، همچنین باعث افزایش انرژی مثبت در محل کار، افزایش بهره‌وری و موفقیت می‌شود. همچنین فرهنگ سازمانی یکی از مهمترین بخش‌های محیط کار است. یکی از عواملی که باعث اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی ایده آل شامل: باز بودن، نگرش‌های حمایتی و ارتباط خوب بین سازمان و کارکنان آن است. همچنین عدالت و اعتماد نیز به عنوان ارزش‌های سازمانی تأثیر مثبت بر ایجاد اشتیاق شغلی دارد (کوبین و همکاران، ۲۰۱۹). عوامل متعددی وجود دارد که بر اشتیاق شغلی در یک محیط کاری تأثیر می‌گذارد. معنی دار بودن، امنیت شغلی و در دسترس بودن به طور قابل توجهی با اشتیاق مرتبط است. آنها همچنین غنی‌سازی شغل و تناسب با شغل با شاغل را از پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت اشتیاق می‌دانند. همکاران همراه و سپاسگذار و سرپرستی حمایتی نیز از جمله پارامترهای مؤثر بر اشتیاق هستند. دریافت که پذیرش و اعتماد در روابط بین فردی و همچنین تشویق تیم می‌تواند اشتیاق شغلی را افزایش دهد (محمدقل‌ایاغ و همکاران، ۱۳۹۹).

هماهنگی و اثربخشی

واژه علاقه به کار و درگیر شدن با کار، در فرهنگ لغت به معنای مختلفی مثل، تعهد، التزام، اشتغال از روی علاقه، علاقه و درگیری با کار ترجمه شده است. در ادبیات علوم اجتماعی ریشه این مفهوم به تئوری نقش در این زمینه برمی‌گردد. گافمن معتقد است که افراد جامعه نقش‌های مختلفی را می‌پذیرند که درگیر شدن در یک نقش را "دلبستگی خودانگیخته به نقش و صرف توجه و تلاش فراوان برای اجرای آن تعریف می‌کند (اوری و پرواتی، ۲۰۱۹).

چون (۲۰۱۹)، مفهوم علاقه به کار را به کارگیری تمام تلاش اعضای سازمان در انجام نقش کاری‌شان تعریف می‌کند، در علاقه به کار افراد خود را به طور رفتاری، شناختی و احساسی با کار درگیر می‌کنند. وجود شرایط روان شناختی، شامل معناداری روان شناختی، دسترسی روانشناختی و امنیت روان شناختی را برای ایجاد علاقه به کار در کارکنان وجود شرایط روان شناختی در کار را ضروری است. کارکنانی که هنگام کار با سایر افراد در محل کار خود احساس امنیت روانی داشته باشند و از طرف سایر کارکنان مورد حمایت قرار گیرنده خود را بیشتر وقت کار خود می‌کنند و کار خود را معتادتر می‌بینند این معناداری کار و امنیت روان شناختی منجر به دسترسی روانشناختی می‌گردد. بنابراین شرط دسترسی روانشناختی اشاره به موقعیتی دارد که در آن کارکنان خود را جزئی از کل یکپارچه سازمان می‌دانند و بر افزایش عملکرد خود تمرکز می‌کنند (آموس و همکاران، ۲۰۲۰).

نیات رفتاری کارکنان

نیت رفتاری یک فرد یعنی اشتیاق آن فرد برای درگیر شدن و مشارکت در انجام رفتاری قطعی در کار. نیت رفتاری را می‌توان از میزان آمادگی فرد برای انجام یک رفتار تعریف کرد (کاستانو و لی، ۲۰۱۸). نیات رفتاری کارکنان، فاکتور مهمی در موفقیت استراتژی‌های سازمان‌ها می‌باشد که همان درک صحیح از رفتار کارکنان است. تنها وقتی یک سازمان می‌تواند به بقای خود ادامه دهد که بتواند نیازها و خواسته‌های کارکنانش را با درکی صحیح و جامع از طرف کارکنان برآورده کند که این اهمیت مطالعه نیات رفتاری کارکنان را نشان می‌دهد (فقیه‌آرام و خادمی، ۱۳۹۹).

نیات رفتاری کارکنان می‌تواند مطلوب یا نامطلوب باشد، نیات رفتاری مطلوب، اغلب منجر به افزایش خدمات، افزایش تلاش کاری و افزایش کارایی می‌شود و برعکس. پژوهشگران اذعان می‌کنند که موقعیت مالی و آینده شرکت‌ها وابسته به توسعه نیات رفتاری مطلوب مشتریان است. لذا درک بهتر از نیات رفتاری کارکنان یکی از مهمترین اصول کاری شرکت‌ها و سازمان‌هاست (طلعت و منورخان، ۲۰۱۹).

اغلب نیات رفتاری کارکنان به ادراک آنها نسبت به عملکردشان از لحاظ خدمت‌رسانی و اینکه آیا در آینده با شرکت یا سازمان

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی: بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

خواهند ماند یا اینکه آن شرکت را ترک می کنند، برمی گردد (کاستانو و لی، ۲۰۱۸).

آموزه های اسلامی در رابطه با محیط کار

از آنجا که آموزه های دینی ما، راهگشای تمام نیازهای بشر است و در زمینه اخلاق و رفتار حرفه ای نیز دستورهایی دارد که ما را به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در سازمان ها هدایت می کند. در این بخش از تحقیق سعی شده شیوه صحیح رفتار سازمانی به عنوان یک مسلمان متعهد در فعالیتهای اجتماعی و حرفه ای در جهت پیشرفت و سلامت سازمانها و کاربری بهتر آنها، با رویکرد اسلامی بررسی شود. دانشمندان همواره بر تاثیر افکار بر رفتار تاکید داشته اند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶). چراکه یا افکار مثبت و درست ما می توانیم رفتار صحیح و ارزشی از خود بروز دهیم. در واقع انسانها آنگونه هستند که فکر می کنند و کل رفتار آدمی وابسته به تفکر اوست (قاسمی و سلامی، ۱۳۹۸). انرژی افکار افراد در محیط چیز به خصوص اطرافیان او تاثیر می گذارد. با توجه به اینکه مردم دارای روحيات متفاوتی هستند و رفتارهای مختلفی از خود بروز می دهند، شیوه برخورد مردم با ما مستقیماً به رفتاری که ما با آنها داریم بستگی دارد. رفتار افراد معمولاً منشأ درونی دارد و به افکار مثبت و منفی آنها بستگی دارد و هدایت انسان ها و اصلاح رفتار آنها به اصلاح افکار و باورهایشان وابسته است. بنابراین پیش گیری از رفتارهای ضدارزشی و مغایر با تعالیم اسلامی، نیازمند اصلاح افکار انسان ها است. امیرالمؤمنین علی (ع) در عهدنامه اش مالک اشتر را فرمود: «ای مالک! بدان مردم از گروه های گوناگونی می باشند که اصلاح هریک، جز با دیگری امکان ندارد و هیچیک از گروه ها از گروه دیگر بی نیاز نیست. پس به آنان که بیشتر احسان کردی، بیشتر خوشبین باش و به آنان که بد رفتاری کردی، بدگمان تر باش» (انصاری، ۱۳۹۹).

اخلاق و رفتار بر دو قسم است: فردی و حرفه ای، اخلاق، همیشه به صورت موضوعی شخصی بررسی شده است و همواره یکی از مشکلات این بود که اخلاق در حوزه کسب و کار مطرح نبوده است و خلا بررسی ها در حوزه اخلاق حرفه ای احساس می شود. دین مبین اسلام، کامل و جامع، و پاسخگوی تمام نیازهای بشر است و در زمینه اخلاق حرفه ای نیز دستورهایی دارد (خوچپانی و سودانی، ۱۳۹۶). بررسی ها در آموزه های دینی، ما را به ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق و رفتار حرفه ای در سازمانها هدایت می کند. یک کارمند مسلمان باید متخلق به اخلاق اسلامی و انسانی باشد. رفتار سازمانی را می توان بایدها و نیایدهای سازمانها و ادارات و چگونه کار کردن در آنجا تبیین نمود. رفتار سازمانی مطلوب زمانی بوجود می آید که کارکنان نظام اداری یک کشور به مردم از منظر درست بنگرند و خود را خدمتگزار و وکیل مردمان بدانند. مهمترین مینا در پیشرفت اخلاق اداری تصحیح بیثباتی کارکنان نسبت به خودشان، مردمان، مسؤولان و وظایف شان است، زمانی که دید انسان نسبت به مردم، مافوق و کارش اصلاح شود کار کردن به مثل خدمت نمودن و عبادت کردن است و این خود سبب رشد در اداره و توسعه اخلاق و رفتار در ادارات و سازمانها می شود. امام علی علیه السلام در عهدنامه مالک اشتر اینگونه می نویسد (ترکزاده و راضی، ۱۳۹۶): «بپرهیز که با نیکی خود بر مردمان منت گذاری یا آنچه را کرده ای بزرگ بشماری یا آنان را وعده ای دهی و وعده خلاف آری که منت نهادن ارج نیکی را از بین می برد و کار بزرگ شمردن نور حق را خاموش گرداند خلاف وعده خشم خداوند و مردم را برانگیزد و خدای تعالی فرموده است: بزرگ دشمنی است نزد خدا که چیزی بگویند و انجام ندهند. کار و اشتغال در بینش توحیدی اسلام، یک ارزش شمرده می شود و تلاش بیشتر در کارهای دنیوی و اخروی، زمینه سعادت و رستگاری افراد را در دنیا و آخرت فراهم می کند و آنان را با درجه جهادگران در راه بالا می برد، رسول اکرم (ص) می فرماید: کسی که برای تامین معای خانواده اش تلاش می کند، همانند مجاهد در راه خداست (خوانمقدم، ۱۳۹۷). البته جهاد بودن کار و تلاش، منوط به رعایت الزامات خاص است؛ از جمله اینکه کار باید به صورت دقیق و جامع و کامل و رعایت اخلاقیات انجام شود؛ چنان که در این زمینه از پیامبر (ص) چنین نقل شده است؛ هرگاه کاری را انجام می دهید، آن را به صورت نیک و کامل و جامع به انجام رسانید؛ چراکه کارها به تمام شدن آنها، و اعمال به پایان های درست و کامل آنها تعریف می شوند. یکی از مشکلات ما این است که اخلاقی هیچگاه در حوزه کسب و کار، با به طور کلی، در حوزه اجتماعی و سیاسی ما کمتر مطرح بوده و همواره موضوعی شخصی بوده است. انسان ها به اینکه درستی و راستی خواست آنهاست، اذعان دارند؛ اما در عین حال، مطالعات نشان می دهد که بیشتر مردم معمولاً کارها را به همان درستی ای که از

دیگران انتظار دارند، انجام نمی‌دهند، افرادی که در فعالیتهایشان درستی را رعایت می‌کنند، نسبت به مسئولیتهای اجتماعی شان متعهدند و دستاورد این تعهد برای آنها، سوددهی بیشتر است. در آموزه های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق حرفه ای توجه شده است. اخلاق فردی و رفتار سازمانی این است که کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه اخلاق و روحيات و رفتارهایی باشند. اخلاق حرفه ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه با شغل به دست آمده است. اخلاق حرفه ای، مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است، را موجب می‌شود: اخلاق پزشکان؛ اخلاق معلمان، اخلاق مدیران و... (قاسمی و سلامی، ۱۳۹۸). از آنجا که رفتار سازمانی و اخلاق حرفه ای به موفقیت سازمان می‌انجامد، ارائه راهکارهایی جهت نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در سازمان ها، بسیار مهم است، اخلاق، مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد است، حقوق مردم جایگاه مهمی در آموزه های دینی دارد و برحسب برخی روایات، خداوند حق الناس را بر حق خود مقدم کرده است. بنا نهادن تعریف اخلاق بر رعایت حقوق افراد، برگشت به آموزه های دینی، و احیای رهیافت هایی چون رساله حقوق امام سجاد (ع) است. تعریف اخلاق به مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد، در مقایسه با تعریف های دیگر، از قابلیت به کار بستن برخوردار است (اخوانمقدم، ۱۳۹۷). اخلاقی، مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، عدالت و مساوات، و فضایل شهروندی و خدمت به جامعه را در برمی‌گیرد. اخلاق حرفه ای، مانند شمشیر دولبه ای است که بک لبه آن تهدید است. ضعف دنی سیستم رفتاری، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان با فی انجامد و بر اثر آن، مدیریت بیشتر بر روی کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد؛ زیرا افراد اطلاعات را به مدیریت، نمی‌رسانند و در این صورت، انرژی سازمان منفی می‌شود. به عبارت دیگر، توان سازمان به جای آنکه صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم کاری و... خواهد شد. لبه دیگر این شمشیر فرصت است، تقویت سیستم اخلاقیات، اعتماد و انگیزش را افزایش و معضلات اخلاقی را مهار می‌کند و تهدید به فرصت تبدیل می‌شود. اخلاق حرفه ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیتهای و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه ای بهره ولری را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه ریسک را کاهش می‌دهد؛ زیرا در صورت حاکمیت اخلاق حرفه ای بر سازمان اطلاعات به آسانی منتقل می‌شود و مدیر پیش از ایجاد حادثه، از آن مطلع می‌گردد (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶).

شاخصه های رفتار و اخلاق اسلامی اداری

موفقیت سازمان ها در گرو داشتن نیروی انسانی کار آمد و خوب است. اگر نیروی انسانی در سازمان به طور شایسته کار کند، سازمان ها نه تنها خدمات مورد نظر خود را به صورت مناسب به جامعه عرضه می‌کنند، بلکه طرح ها و راهبردهایی برای خود و جامعه نیز ترسیم خواهند کرد و از این رهگذر، هم به اهداف خود دست خواهند یافت و هم در ارتباط خود با محیط و مشتریان و مراجعانشان موفق می‌شوند (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶). در فرهنگ اسلامی هر گونه عمل هدفمند که پروردگار آن را پسندد، عبادت است، بنابراین شایسته است که مسلمان در تمامی فعالیتهای فردی و اجتماعی خویش، دقت و تلاش فراوانی به کار گیرد و با احساس مسئولیت و وظایف خود را به بهترین شکل انجام دهد (انصاری، ۱۳۹۹). داشتن رفتار سازمانی صحیح و اخلاق حرفه ای منوط به داشتن ویژگی های زیر است:

- داشتن احساس مسئولیت

پاسخگویی و مسئولیت پذیری در قبال کار ارباب رجوع از جمله مواردی است که لازمه داشتن اخلاق حرفه ای و رفتار سازمانی صحیح است (انصاری، ۱۳۹۹). از آنجا که جامعه ما، جامعه ای مسلمان است و فرهنگ آن بر اساس اصول و ارزش های اسلامی شکل گرفته شایسته است که مسلمانان در تمامی فعالیت های فردی و اجتماعی خویش، دقت و تلاش فراوانی به کار گیرند تا وظایف خود را به بهترین شیوه انجام دهند و رفتارشان منابر ۵ ارزشهای اسلامی نباشد و در مقابل افکار و رفتارشان احساس مسئولیت کنند و در نظام حقوقی اسلام انسانها نسبت به یک دیگر مسئولیت دارند. خداوند در آیه ۴۸ سوره بقره، مسئولیت عمل هر فرد را مربوط به خود او می‌داند و یادآور می‌شود که هیچ کس به جای دیگری مجازات نمی‌شود. بر اساس این آیه، هیچ فردی به خاطر فرد دیگری مجازات نمی‌شود و هر کسی مسئولیت اعمال خویش را بر عهده دارد؛ اگر کارش نیک بود، شایسته پاداش، و اگر

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نيات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

گناه باشد، سزاوار عقاب است. از کسی هم شفاعت قبول نمی شود (انصاری، ۱۳۹۹). همین طور، پذیرش عوض و غرامت برای رهایی از عقاب در پیشگاه عدل الهی را ندارد. بنابر این، فرد می ماند و اعمالش؛ اگر عملش نیک باشد، به سعادت رسیده است و اگر اعمالش گناه باشند باید منتظر عقاب دردناک الهی باشد. در آیات ۱۳-۱۵ سوره اسراء نیز به این مطلب توجه شده است (ترک-زاده و راضی، ۱۳۹۶). در این آیات، خداوند هر کسی را مسئول اعمال خود دانسته و برای اعمال هر فردی، دفتر ثبتی در نظر گرفته است تا فردای قیامت با آن بحشور شود. در آن روز است که به اعمال هر فردی به طور جداگانه و مستقل حسابرسی می شود، امام سجاد (ع) نیز می فرماید: «علم حق الله عز و جل غلبک خفوقه محیط یک فی گل حرکت تخرکتها و سکتة سکنها أو حالی خلتها أو منزلی نزلتها أو جارحة قلبتها أو : الله تصرف فيها قاکبر حقوقه تبارک و تعالی غلیگ ما أوجب علیک فیه من فقه الذی هو اصل الخفوقی. بدان که خدای عز و جل را بر تو حقوقی است که در هر جنبشی که از تو سر می زند و هر آرامشی که داشته باشی و با در هر حالی که باشی با در هر منزلی که فرود آبی با در هر عضوی که بگردانی با در هر ابزاری که در آن تصرف کنی، آن حقوق اطراف تو را فرا گرفته است. بزرگترین حق خدای تبارک و تعالی همان است که برای خویش بر تو واجب کرده؛ همان حقی که ریشه فقه حقوق است. هر فردی باید خود را در برابر اجتماع، متعهد و مسؤول بداند و بدین سببه عملکرد وی چه در غیاب و چه در حضور مافوق، فرقی نمی کند. از آنجایی که فرد خود را در رسیدن جامعه به اهداف و آرمانهایش سهیم می داند، باید تلاش کند تا با پذیرفتن مسؤولیت، وظیفه خویش را از روی میل درونی به درستی انجام دهد (قاسمی و سلامی، ۱۳۹۸). کم کاری، عدم احساس مسؤولیت، فقد آن وظیفه شناسی و نا گل نشدن ارزش برای زمان، موضوعاتی هستند که ارتباط مستقیم با رشد و توسعه اقتصادی جوامع دارد. امام علی علیه السلام در نامه ای به مالک اشتری می فرمایند: لائیز پر تو کارهایی است که باید خود انجام دهی؛ از آن جمله پاسخ گفتن عاملان توست، آنجا که معا و نوائت درمانند و رساندن وظیفه ی خود را نتوانند دیگر نیاز مردم را برآورند و در همان روزی که بر نو عرضه دارند و باران در انجام دادن تقاضای آنان گرانی کنند و عذری آرند. (قیف الإسلام، ۱۳۷۶) پیامبر اکرم (ص) می فرمایند: «کسی که توان انجام کاری را دارد، نباید از انجام آن طفره رود و خود را کنار بکشد (خوچپانی و سودانی، ۱۳۹۶).

-داشتن وجدان کاری

آموزه های دینی ما از یک نیروی تشخیص دارویی انسان خبر می دهند که وجود آن قابل انکار نیست و لازم است از امر و نهی آن پیروی گردد که نام آن وجدان است (خوچپانی و سودانی، ۱۳۹۶). این نیروی تشخیص درونی خوب و بد اعمال انسان را درک می کند و یک نیروی کنترل باطنی است که به داشتن احساس مسؤولیت افراد و کمک می کند و به آن وجدان کاری می گوئیم (انصاری، ۱۳۹۹). وجدان کاری بعنیه وقتی ما مسؤولیتی را پذیرفتیم، چه آنکه کاری را با رضایت کامل پذیرفته باشیم با اینکه از روی اجبار و اکراه لازم است که حداکثر تلاش خود را در جهت انجام هر چه بهتر آن به کار گیریم چون قبول مسؤولیت کرده ایم و وجدان شخص، انجام تمام و کمال آن کار را می طلبد به طوری که اگر مافوق یا ناظری، شاهد کار ما نباشد کیفیت کار ما تغییری نکند. از یک جامعه اسلامی که حاوی غنی ترین تعالیم تربیتی و اخلاقی است انتظار می رود در این زمینه پیشرو باشد و افراد با وجدان کاری و حس مسؤولیت پذیری بالا بیشترین خدمت رسانی را داشته باشند. در جامعه فعلی ما نیروی انسانی، به تقویت وجدان کاری و تغییر در فرهنگ کار و رفتار سازمانی صحیح نیازمند است چرا که نیروی انسانی متعهد، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می دهد (اخوان مقدم، ۱۳۹۷). یکی از راهبردهای اساسی دستیابی سازمان ها به اهداف خود، نهادینه شدن وجدان کاری در افراد است. اگر بخواهیم این مفهوم را در حیطه وظایف سازمانی معنا کنیم، می گوئیم: وجدان کاری در سازمان عبارت است از حس اخلاقی که منجر به درست و تمام انجام دادن وظیفه سازمانی می گردد (ترک زاده و راضی، ۱۳۹۶). به طور خلاصه می توان گفت وجدان کاری برابر است با حالت ثابت درونی که فرد را به انجام درست دقیق کار، با میل و رغبت و اشتیاق ترغیب می کند. اگر وجدان کاری در اعمال و رفتار افراد مشهود باشد و نهادینه شود، بسیاری از ایرادات و اشکالات کاری در جامعه مرتفع خواهد شد. البته نهادینه ساختن وجدان کاری امری بسیار مهم است و راهکارهای خاص خود را می طلبد. بانهادینه شدن وجدان کاری در

افراد سازمان‌ها همچنان مجبور نیستند که برای استفاده کارآمد و مؤثر از منابع مادی و معنوی و تحقق اهداف، و جلب رضایت ارباب رجوع و مشتریان خود، از انواع گوناگون کنترل استفاده نظارت بیرونی برای کارکنان کنند (انصاری، ۱۳۹۹). بنابراین، نهادینه شدن وجدان کاری، یکی از مسائل مهم سازمان‌هاست که به تغییر نگرش افراد بر اساس ارزشهای اسلامی نسبت به کار و مسلولیت خود بستگی دارد. البته می‌توان کسی را در نظر گرفت که به خدا اعتقاد ندارد، ولی وقتی کاری به او واگذار می‌شود، بدون اینکه نیازی به کنترل خارجی و فیزیکی داشته باشد، کارش را خوب و درست انجام می‌دهد. ولی روشن است که در فرد مؤمن، زمینه گسترده تری برای ایجاد وجدان کاری وجود دارد (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶).

- ایجاد پایبندی به تعهدات سازمانی و داشتن حس قانون‌گرایی

در بینش توحیدی، قانون در همه جا است. افراد مقدم از جمله آیاتی که به این حقیقت اشاره دارند، آیات شفاعت اند (انصاری، ۱۳۹۹). خداوند در این آیات، بیان می‌کند که معیار کسب ثواب و گرفتار شدن در عذاب الهی، پیروی و عدم پیروی از احکام و قوانین الهی است و شفاعت کسی برای کسی دیگر قبول نمی‌شود. به عبارت روشن، مسئله پارتی بازی کاملاً از دیدگاه قرآن مردود و باطل است. این تأکید به خوبی در آیه ۴۸ سوره بقره بیان شده است: «بپرهیزید از روزی که احدی به جای دیگری جزا داده نمی‌شود و از او شفاعتی پذیرفته نیست و از او عوضی گرفته نشود؛ و هیچ کس از ناحیه کسی دیگر بازی نمی‌گردد»، «روزی که در آن، ته خرید و فروشی است و نه رابطه دوستی» (بقره: ۲۵۴)، «روزی که هیچ دوستی برای دوستی کاری صورت نمی‌دهد» (دخان: ۴) سعه کارکنان سازمان، پیش از هر اقدامی متعهد می‌شوند که به قانون و اهداف سازمان متعهد باشند، در آیات زیادی وجود وفای به عهد مطرح شده است، این آیات، مردم را به وفاداری به عهد فرا می‌خوانند و از خیانت در برابر عهد با خدای خود و دیگران برحذر می‌دارند. از جمله این آیات، آیه بکم سوره مائده است: «یا ایها الذین آمنوا أوفوا بالعقود أجلت لکم بهیمة الأنعام إلا ما یبلی غلبکم فیز مجلی الشند و أنتم خزم إن الله یتخکم ما یری»، واژه «عقود» جمع عند است و در معنای مفعولی خود به معنای «معهود به کار رفته است. انسان ذاتا وفاداری را دوست دارد و از پایبندی بودن به تعهدات لذت می‌برد. پیامبر می‌فرماید شرایط دینداری وفای به عهد است.» در یک سازمان، برای تحقق اهداف سازمانی، باید فضایی به وجود آید که در آن اعتماد است (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶). در سازمانی که کارمندان و مدیران به تعهدات خود وفادار و پایبند نیستند، بی‌اعتمادی و دروغ‌گویی رواج می‌یابد و در نتیجه باعث بی‌ثباتی، هرج و مرج، بی‌نظمی، از بین رفتن اعتماد و ... می‌شود. امام علی علیه السلام در نامه خود به مالک اشتر می‌فرماید: «و هر گاه میان خود و دشتن پیکان برقرار کردی و لباس امان بر او پوشاندی، به پیمان خود وفادار باش و تعهدات را به نیکی رعایت کن و خویش را در نگهبانی از پیمان سپر قرار ده، زیرا هیچ اثری از واجبات خدا در جامعه ی بشری، با همه خواسته‌های گوناگون و پراکندگی اندیشه‌ها، مهم‌تر از وفاداری نیست و حتی مشرکان هم بیش از مسلمانان وفای به عهد را بر خود لازم می‌دانستند، زیرا شرم پیمان شکنی را تجربه کرده بودند، پس هرگز پیمان شکن نباش و در عهد خود خیانت نکن.» (انصاری، ۱۳۹۹).

- داشتن حسن خلق و وسعه صدر در آموزه‌های دینی آثار بسیاری برای حسن خلق بیان شده است. از امام صادق (ع) روایت شده است: «سن الخلق یزید فی الرزقی»؛ حسن خلق لو نری را زیاد می‌کند. همچنین فرموده است: «إن الخلق الحسن یمی الخطیله کا ثبیت الثمن الجلیة»؛ سمنا اخلاق نیکو، گناه را نابود می‌کند؛ چنان که خورشید بخ را آب می‌کند و از میان می‌برد. رفق و مدارا در تعاملات اجتماعی و روابط انسانی، کارسازترین ابزار و بهترین و کم‌هزینه‌ترین روش ممکن برای نفوذ در دیگران است؛ چراکه رفق و مدارا و ملایمت، موجب نرم شدن دل افراد و ایجاد تمایل قلبی در آنان است. بنابراین، نفوذی که از طریق رفق و مدارا حاصل می‌شود، نفوذ در دل هاست و نفوذ در دل‌ها، قوی‌ترین و مؤثرترین نفوذ است (ترک‌زاده و راضی، ۱۳۹۶). قرآن کریم در ستایش پیامبر اعظم (ص) می‌فرماید: «إنک لعلی خلق عظیم»؛ به درستی که تو به اخلاقی پسندیده و بزرگی آراسته شده‌ای. حسن خلق، از بارزترین صفاتی است که باعث نفوذ محبت می‌شود و اثری شگفت‌انگیز دارد، به همین دلیل، خدای مهربان پیامبران و سفیران خود را انسان‌هایی نرم‌خو قرار داد تا بهتر بتوانند بر مردم اثر بگذارند و آنان را به سوی خود جذب کنند (اخوان-

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

مقدم، ۱۳۹۷). مصداق کامل این فضیلت وجود مقدس رسول اکرم (ص) است. قرآن کریم، این مزیت گران بهای اخلاقی با عنایتی بزرگ از سوی ذات مقدس خداوند می داند و می فرماید: "لینا زحنی من الله لت لهیم و لو کن فظا غلیظ القلب لانفضوا من حولک" (آل عمران: ۱۵۹)؛ در پرتو رحمت و لطف خدا با آنان مهربان و نرم خو شده ای و اگر خشن و سنگدل بود، از گردش پراکنده می شدند. از پیشوایان معصوم (ع) روایات و احادیث فراوانی صادر شده است که مۀ مسلمانان را به رفق و مدارا و حسن خلق توصیه می کنند که شامل عموم مردم و به ویژه مدیران و کارمندان می شود؛ چنانچه حضرت علی (ع) می فرمایند: «مداراة الرجالی من أفضل الأعمال»؛ سازش و مدارا نمودن مردم با همدیگر، از برترین عمل هاست. حضرت علی نیز در نامه به مالک اشتر او را به محبت، رحمت و مهربانی نسبتبه مردم فرامی خوانند و می فرمایند: «و أشعر قلبک الزحفه للزحیه فی الفخنة لهم و الأطفق بهم...»؛ قلب خود را از مهربانی و رحمت برای رعیت و محبت و دوستی با آنان و نیز لطف و احسان به ایشان آکنده ساز... این بک اصل قاعده کلی است که لطف محبت به افراد، باعث محبوبیت می شود هر کس که به محبوب آنها دیگران محبت می کند. می شود فردی که در چشم دیگران محبوب و نزد آنان از ارج و قربی برخوردار باشد، میزان نفوذ و تأثیرگذاری اش بر آنان به مراتب بیشتر اطاعت میزان پیروی آنان از او بیشتر می گردد. بنابراین مدیران و کارمندانی که با دیگران با محبت برخورد می کنند، صورتی که خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان کنند، می توانند در سایر کارمندان دیگر نیز تأثیرگذار باشند. اگرچه در آموزه های دینی در مورد نرم خوئی تأکیدات فراوان شده است (قاسمی و سلامی، ۱۳۹۸). ولی در برخی اوقات که این ارزش اخلاقی مورد سوء استفاده دیگران قرار می گیرد، تندی خشونت را فضیلت و چاره ساز معرفی می کند. چنانچه حضرت علی (ع) فرموده است: «إذا کان الرفق خرقاً، کان الخرق رفقاً ربما الدواء داء و الذاء دوالاً»؛ هرگاه نرم خوئی، حماقت به حساب آید - و آن زمانی است که نرمی و ملامت مورد سوء استفاده دیگران قرار گیرد - ذکر این نکته نیز ضرورت دارد که در سازمان، هرگاه مدیر احساس نماید تنها با جدیت وسخت گیری بیشتر می تواند اعمال مدیریت نماید، در این مورد نیز باید احتیاط نماید و قدری نرمش را با جدیت بیامیزد. این رابطه، علی (ع) به یکی از کارگزارانش می فرماید: در هر چیزی که برای تو اهمیت دارد، خداوند یاری بطلب و شدت را با کمی نرمش درآمیز و در هر مورد که مدارا شایسته باشد، مدارا کن و درحالی که جز سخت گیری چاره ای نداری، تصمیم به شدت بگیر. در تعاملات اجتماعی و روابط انسانی، تنها کسانی می توانند به سیاست منطقی اصولی رفق و مدارا عمل نمایند و در تعامل با مردم به آنان محبت کنند و بدی های دیگران را با خوبی پاسخ دهند که دارای ظرفیت فکری و روحی گسترده ای باشند و این، همان سعه صدر است. سعه صدر به معنای گشادگی و فراخی سینه، و داشتن قدرت تحمل عقاید مخالف و گاه حتی پذیرش آن است که در ارتباطات اجتماعی از جایگاه ویژه ای برخوردار است، در واقع سعه صدر موجب می شود تا در تحولات، غمها و نگرانیها ظرفیت روحی بالایی داشته باشیم تا واکنش معتدل و آرامی از خود بروز دهیم. آفت بزرگ سعه صدر، خودبزرگیتی است که باب هرگونه نقدپذیری را می بندد (انصاری، ۱۳۹۹). پیامبر گرامی (ص) به منظور به انجام رساندن مأموریت مهم و دشوار رسالت و نبوت و رهبری جامعه جاهلی آن روزگار، نیاز مبرم به سعه صدر و فراخی سینه داشت تا بتواند از یکسو مشکلات طاقت فرسا را تحمل کند و از سوی دیگر، اعراب جاهلی را که تعصب خاص و شدیدی بر آداب و رسوم خود داشتند، تحت تأثیر قرار دهد و در دل آنها نفوذ کند و اعمال و رفتار آنان را در جهت مطلوب و مورد نظر هد آیت نماید؛ این رو، خداوند متعال نیز این موهبت بزرگ الهی را به اشرف مخلوقات و خانم پیامبران عنایت کرد و خطاب به او فرمود: « ألم نشر لک منذ زک فی وقفنا عنک وزرک الذی أنفق ظهرك »؛ آیا به نو فراخی سینه عطا نکردیم و بار سنگین را از تو بر نداشتیم؟ باری که هری پشت تو سنگینی می کرد که بارها اتفاق می افتاد که فشارها و آزارها، به ویژه فشارهای روحی و طعنه ها و اتهام های ناروا، رسول خدا... را به سختی می آزد، خداوند متعال برای آرامش بخشیدن به دل پیامبر ... و رهانیدن او از آن فشارها و تهمتها فرمود: « و لقد تعلم انک یضیق صد زک بما یقولون فسح یخفی زبک فی کل من الساجدین » (حجر: ۹۷ - ۹۸)؛ و قطعاً می دانیم سینه تو از آنچه (در تکذیب و طعنه) می گویند، تنگ می شود. پس با ستایش پروردگارت تسبیح گوی و از سجده کنندگان باش بنابر این، سعه صدلی به معنای داشتن ظرفیت کافی روحی و فکری در برخورد با مسائل گوناگون است و هر اندازه فرد دارای وسعت نظره کشادگی دل، قدرت تحمل و حوصله بیشتر باشد، می توان گفت که از سعه صدر بیشتری برخوردار است (انصاری، ۱۳۹۹).

راهکارهای مدیریتی جهت ایجاد رفتار صحیح اسلامی در سازمان

مدیران و تصمیم‌گیران باید بکوشند تا راهکارهای مختلفی را در جهت ایجاد و تعالی اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها ارائه دهند و برای رعایت اخلاقیات و قانون توسط کارکنان در سازمان‌ها، باید توجه کرد که نیروی انسانی به کار گرفته شده در سازمان، از معیارهای ایدئولوژیکی و ارزشی اخلاقی برخوردار باشند تا خود را مقید به رعایت اخلاقیات و قانون دلی سازمان بدانند (خوچینی و سودانی، ۱۳۹۶). راهکارهایی که مدیران و تصمیم‌گیران می‌توانند در ایجاد رفتار صحیح سازمانی به کار گیرند عبارتند از:

- آشنا کردن کارکنان با اهداف سازمان

وقتی مدیران یک مجموعه، کارکنان را نسبت به هدف، و نیز چگونگی انجام کار آگاه کند؛ بهتر می‌توانند وظایف خود را انجام دهند. اگر کارکنان از رسالت سازمان و نیز کیفیت انجام کار آگاه باشند، ممکن است کارها را با بی‌شیلی و نیز با اتلاف منابع زیاده انجام دهند؛ از این رو، هم خود و هم سازمان را دچار سردرگمی نمایند. به همین دلیل است که امیر المؤمنین (ع) آگاهی بخشی به مردم را یکی از وظایف عمده مدیر می‌داند: «ای مردم! مرا بر شما و شما بر من حقی واجب شده است. حق شما بر من آنکه از خیرخواهی شما دریغ نورزم و بیت‌المال را میان شما عادلانه تقسیم کنم و شما را آموزش دهم تا بی‌سواد و نادان نباشید و شما را تربیت کنم تا راه و رسم زندگی را بدانید» (ترکزاده و راضی، ۱۳۹۶).

- نظارت ارزیابی عملکرد کارکنان

بر اساس آموزه‌های دینی، یکی از وظایف اجتماعی اساسی انسان‌ها، نظارت و ارزیابی بر اعمال و رفتار همدیگر و حساسیت و توجه به عملکرد یکدیگر می‌باشد، اساس نظارت بیرونی و اجتماعی در اسلام، در مفاهیم «امر به معروف و نهی از منکر» قرار داده شده است. به تعبیر دیگر، تعبیر و بیان قرآن و حدیثی نظارت اجتماعی در اسلام، واژه‌های امر به معروف و نهی از منکر است. علت پرتی امت اسلامی بر انتهای دیگر، عمل به همین فریضه دانسته شده است (انصاری، ۱۳۹۹). وقتی افراد احساس کنند که ارزیابی خواهند شد، سعی می‌کنند با علاقه و دلسوزی بیشتری کار کنند، عکس‌العمل معقول و مناسب سازمان در قبال نتایج ارزیابی عملکردها و تشویق و تنبیه بجا و به موقع مدیران، در تقویت عملکرد کارکنان نقش بسزایی خواهد داشت. ارزیابی عملکردها با هدف شناسایی نقاط ضعف، کمبودها، نارسایی و مشکلات کارکنان و بررسی راه‌های علمی و عملی برای رفع معضلات کاری آنان خواهد توانست بسترهای مناسبی را برای رشد و بهبود عملکرد کارکنان فراهم آورد. در جوامع امروزی برای هر یک از انواع نظارت بیرونی، سازوکارهایی وجود دارد. نظارت مسئولان بر مردم خود را از طریق قوانین و مقررات نشان می‌دهد، نظارت مردم بر مسئولان، بیشتر از طریق مطبوعات و رسانه‌ها قابل پیگیری است. در انجام وظیفه امر به معروف نسبت به مسئولان، می‌توان گفت که دلی حکومت و نظام اسلامی، مردم دو نقش و وظیفه اساسی دارند: بگی مشورت دادن به مسئولان در تصمیم‌گیری است که دلیل آن، این آیات قرآن کریم است: «و کا وزفم فی الأفر» و «أمرهم شوری بینهم»؛ نقش دوم جامعه در امور حکومتی نسبت به مسئولان نظام اسلامی، مراقبت، پاسداری و نگهداری از اجرای قوانین است. مردم موظف اند که هر جا خللی در اجرای قانون بیننده تذکر دهند و اگر مفید واقع نشد، اعتراف کنند. این وظیفه امر به معروف و نهی از منکر است که خداوند در قرآن صریحاً به آن امر می‌کند (ترکزاده و راضی، ۱۳۹۶).

- تقویت باورهای دینی

با ایجاد قانون و مقررات می‌توان افراد را تا حدی به انجام وظایف خود واداشت ولی در موارد متعددی استفاده از قانون و مقررات کاربرد ندارد در حالی که اگر ایمان و تقوا در جامعه حاکم باشد فرد تکلیف مورد نظر خود را به خوبی به انجام خواهد رساند (انصاری، ۱۳۹۹). اگر بتوان روح معنویت و ایمان را در دل کارکنان بارور ساخت و افراد اعتقاد پیدا کنند که: «خداوند به اسرار دل و فقیر قلب ما آگاه است» (سوره مؤمن آیه ۱۹) آن‌گاه خود به خود مسئله نظارت حل می‌شود. در آیات ۷۲ و ۷۳ سوره احزاب، این مطلب باد آوری شده است که همه امکانات و فرصت‌های موجود، امانت الهی اند و انسان به عنوان خلیفه و امین خداوند باید به آن همچون

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

امانت الهی بنگرد و از آن در موارد تعیین شده و مشروع بهره برداری کند. تقوا ضامن اصلاح اعمال است و به مراتب در نتایج و اهداف سازمانی تاثیر مطلوبی می گذارد؛ زیرا تقوا نیرویی است که انسان را از میه آفات درونی و بیرونی دور نگه می دارد و در برابر لغزش ها محکم و استوار می سازد و ملکه ای است که به انسان مصونیت روحی و اخلاقی می بخشد، حضرت علی (ع) تقوا را قلعه محکمی می داند که انسان را از انجام منهیات بازی دارد: «التقوی حصن حصین یفن لجأ إلیه». همچنین ایشان تقوا را کلید در شایستگی و صلاح می دانند: «التقوی میفتاة الصلاح» عامل برتری انسان در اسلام، تقواست؛ چنان که خداوند تقوا را موجب کرامت انسان در پیشگاه خود دانسته است: «إن أکرکم عند الله أنثکم» (حجرات، ۱۳) مبنای اصل تقوا، خداجویی و بندگی خداست. مطابق این مبنا، اساس رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان توسط کارکنان، باور به وحدانیت خداوند و بندگی اوست. در واقع، تنها دژ محکمی که می تواند انسان را از هرگونه خطا و لغزش و ردیلت های اخلاقی بانی دارد، در توحید و بندگی خداست. بنابراین، کارکنانی که از تقوا برخوردار باشند، به رعایت اخلاقیات و قانون در سازمان ها مفید و پایمند هستند. بنابر این افراد اگر تقوا داشته باشند نیازی به نظارت و کنترل ندارند(قاسمی و سلامی، ۱۳۹۸). حقیقت تقوا احساس مسئولیت درونی است و تا این احساس نباشد انسان به دنبال میج برنامه سازنده ای حرکت نمی کند اما خمیرمایه چنین احساس مسئولیتی دو چیز است: ۱. یاد خدا؛ یعنی توجه به مراقبت دالتی خداوند و حضور او در همه جا و همه حال؛ ۲. توجه به معاد و دادگاه عدل خداوند و نامه اعمالی که هیچ کار کوچک و بزرگی نیست، مگر آنکه در آن ثبت می شود. به همین دلیل، توجه به این دو اصل مبدأ و معاد، سرلوحه برنامه های تربیتی پیامبران و اولیای الهی قرار داشته و تأثیر آن در پاکسازی فرد و اجتماع، کاملاً چشمگیر است. باید توجه داشت که تقوا دارای شاخه های گوناگونی است: تقوای مالی و اقتصادی؛ تقوای جنسی و اجتماعی؛ تقوای سیاسی و... و آنچه در اینجا بیشتر مورد نظر است، تقوای کاری است، که معادل خویشتن داری و خود کنترلی در کار است؛ یعنی کنترل خوبش هنگام انجام دادن کار، و پرهیز از روابط سوء اجتماعی با دیگران. از آنجا که امام علی (ع) کارگزاران خود را به طور ویژه به رعایت تقوای فراوان سفارش می کند، می توان استنباط کرد که دیدگاه ایشان در اینجا بیشتر ناظر به تقوا و خودکنترلی در عرصه کار و کارگزاری است، و کارگزار موظف به خود کنترلی در همه کارها، به ویژه در امر حکومت و مدیریت است؛ اگرچه این سفارش ها، در شکلی دیگر، همه افراد و عرصه ها را فرا می گیرد(اخوان مقدم، ۱۳۹۷).

-آموزش مستمر کارکنان

امروزه ثابت شده است که آموزش یکی از بهترین طرف بالا بردن کارایی و ارتقاء سطح آگاهی افراد در سازمان است. یکی از دلایل عمده برای انجام نیافتن کار مورد انتظار از سوی کارکنان، عدم اطلاعات و دانش کافی است، مدیران در سازمان ها باید به این موضوع نیز توجه داشته باشند که آموزش ایجاد هزینه نیست بلکه ایجاد کارایی و اثربخشی بیشتر در سطح بیشتر است(اخوان مقدم، ۱۳۹۷). آموزش در زمینه اخلاق و رفتارهای اخلاقی به منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش های کارکنان، ضروری است. امام علی (ع) درباره آموزش می فرمایند: بهترین کمک برای پرورش خرد، آموزش دادن است. نه تنها باید سطح دانش افراد در زمینه رفتارهای اخلاقی و غیر اخلاقی، و فلسفه و الزام رعایت اخلاقی افزایش یابد، بلکه افراد باید در به کارگیری اخلاق در سازمان ها و برخورد با مسائل و مشکلات، مهارت پایند و نسبتبه به کارگیری آن در محیط کار و زندگی، و در انجام وظایف و مسئولیتهای خود، دارای نگرش مثبت باشند، این امر توسط مدرسانی امکان پذیر است که خود متصف به صفات و رفتارهای اخلاقی باشند و بتوانند نقش خود را در مقام الگو ایفا کنند. پیشوایان بزرگ اسلام نیز همواره به پیروانشان تذکر می دادند که به جای دعوت مردم با زبان و سخن، بکوشند تا بیشتر با عمل خود الگوی مردم باشند؛ چراکه دو صد گفته چون نیم کردار نیست. امام صادق (ع) در این باره می فرمایند: «یا غیر زبانتان، مردم را به نیکی ها فراخوانید.» حضرت علی (ع) در وصیت خود به فرزندش امام حسن (ع) چنین می نویسد:... نیکویی کن، همان گونه که دوست داری به تو نیکویی شود. و زشت بشمار از خویشتن، آنچه را که از دیگران زشت می شماری، آنچه را که نمی دانی مگو؛ اگرچه آنچه می دانی، اندک باشد؛ و آنچه را که نمیخواهی درباره تو گفته شود، درباره کسی دیگر مگو(انصاری، ۱۳۹۹).

شاخصه های رفتار سازمانی از دیدگاه امام علی (علیه السلام)

اگر در سیره امامان به خصوص امام علی علیه السلام تفحص کنیم، سراسر مربوط به اخلاق و به محموشی اخلاق اداری است (انصاری، ۱۳۹۹). کتاب نهج البلاغه کتاب اخلاق و اعتقاد تشیع است، در این کتاب عظیم، اخلاق اداری به صورتهای مختلفی ارائه شده است که به چند نمونه اشاره می شود:

نظم و آراستگی و پرهیز از بی نظمی از اصولی ترین اخلاق اداری و مدیریت سازمانی است. امام علی علیه السلام می فرماید: «هیچ عقلی مانند برنامه ریزی نیست (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶) و یا در حدیث دیگر می فرمایند: «در هر روز وظیفه و کار همان روز انجام بد: انقباط باعث رضایت مردم و ارباب رجوع در اداره می شود. نظام اداری باید به گونه ای باشد که مردم به راحتی و به سرعت به خواسته هایشان برسند و از نظام اسلامی نا امید نشوند. رشوه گیری، رشوه دادن و ... همه مانع از پیگیری می شود و دیگر کسی چدیتی در کار نخواهد داشت. امام علی علیه السلام در نامه ای به مالک اشتر می فرماید: "هر نو کارهایی است که باید خود انجام دهی؛ از آن جمله پاسخ گفتن عاملان توست، آنجا که معاونان درسازند و رساندن وظیفه خود را نتوانند دیگر نیاز مردم را برآورند و در همان روز که بر تو عرضه دارند و یارانت در انجام دادن تقاضای آنان گزائی کنند و عذری آرند" حضرت علی علیه السلام در امر خلافت خود تمام کارها را به درستی و دقت پیگیری می کردند و از همه نیز اینگونه می خواستند؛ امام علی می فرمودند: «تمام شدن کارها به کامل کردن آن هاست" کارها باید به اهل آن واگذار شود، به همین دلیل داشتن تخصص و مهارت در هر رشته ضروری است. اگر اداره کارها به انسان های ناشایست واگذار شود، امور به خوبی پیش نمی رود. امام علی علیه السلام می فرماید: «شما خوب می دانید که نه جایز است انسان ناشایست بر جان مردم و غنایم مسلمانان ولایت پاید امامت آنان را عهده دار شود تا در مال های آنان حریص گردد و نه نادان لایق زمامدار ریاست تا به نادانی خویش مسلمانان را به گمراهی کشد و نه ستمکار می تواند عهده دار مسئولیت مردم شود که با ستم حق مردم را غصب و عطای آنان را ببرد و نه او را که در تقسیم غنائم بی عدالتی می کند، زیرا او اموال و ثروت مردم را حیف و میل می کند و نه آنان که گروهی را بر گروهی مقدم می دارد رشوه می خورند، زیرا آنان با رشوه خوری حقوق مردم را پایمال می کنند و حق صاحب را به او نمی رسانند و نه او که سخن پیامبر خدا را ضایع می سازد، زیرا او با این رفتار امت اسلامی را به هلاکت مواجه می کند.» (اخوان مقدم، ۱۳۹۷). در حدیث دیگری می فرمایند: «هر کس فردی از مسلمانان را به کار گیرد حال آنکه می داند در میان آنان افرادی سزاوارتر و آگاه تر به کتاب خدا و سنت پیامبر وجود دارد، او در حقیقت، به خدا، رسول او و تمامی مسلمین خیانت کرده است.» در یک نظام اداری اسلامی، باید، کارمندان و کارکنانی که به شایستگی کار می کنند مورد تقدیر و تشکر قرار گیرند تا برای ادامه کار خدمت انگیزه پیدا کنند و با شوق بیشتر مشغول خدمت رسانی به مردم شوند و یا به آنان پست های حساستر و مهم تر را واگذار کرد تا آنها بتوانند قابلیت ها و توانمندی های خود را در انجام آن ارائه دهند (انصاری، ۱۳۹۹).

امام علی علیه السلام می فرماید: «هرگز نیکوکار و بدکار در نظرت یکی نباشد، زیرا نیکوکاران در نیکوکاری بی رغبت می شوند و بدکاران در بدکاری تشویق می گردند، پس به هر کدام بر اساس کردارشان پاداش بده.» (انصاری، ۱۳۹۹).

پیشینه پژوهش های انجام شده

افتخاری و باوی (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان "رابطه تعارض کار-خانواده و خانواده-کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان انجام دادند. جامعه آماری شامل کارمندان مرد و زن دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز بود. نمونه شامل ۲۰۰ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج نشان دادند که بین تعارض کار-خانواده و اشتیاق شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد که این رابطه در گروه مردان معنادار نبود. در گروه زنان معنادار بود. رابطه بین تعارض خانواده کار و اشتیاق به کار در کل نمونه و در گروه مردان و هم در گروه زنان معنادار بود. این رابطه در کل نمونه و در گروه مردان منفی و معنادار بود.

بهارلو و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی را با عنوان «بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی گری دگرگون سازی شغل و اشتیاق به کار در کارکنان دفتر آژانس های هواپیمایی شهر تهران انجام دادند. یافته ها نشان دادند که، الگوی پیشنهادی در همه

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی: بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نيات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

شاخص های برزندگی دارای برآزش نسبتا خوبی می باشد. همچنین ضریب مسیبرهای مستقیم و غیرمستقیم به طور کامل معنی دار به دست آمد. در واقع وجود شخصیت پویا هم به طور مستقیم و هم از طریق دگرگون سازی شغل و اشتیاق شغلی منجر به عملکرد شغلی بهتر می شود.

حاجلو و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی تحت عنوان «پیش بینی کننده های شخصیتی اشتیاق شغلی کارکنان» انجام دادند. هدف از این پژوهش پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی ابعاد شخصیتی هگزاکو بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و پس رویدادی و جامعه آماری شامل کلیه دبیران زن و مرد مقطع دبیرستان استان اردبیل بود. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مدل پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران از روی صفات شخصیتی آنان معنی دار است. به طوری که اشتیاق شغلی تحت نفوذ معنی دار پنج بعد شخصیتی یعنی تجربه پذیری، وظیفه شناسی، سازگاری، برون گرایی و صداقت تواضع قرار داشت. این در حالی است که ضریب، مسیر بعد تهییج پذیری به طرف اشتیاق شغلی، معنی دار ظاهر نشد. همچنین معلوم شد که زنان دبیر در مقایسه با مردان دبیر از اشتیاق شغلی بیشتری برخوردارند.

حق پرست و رستگار (۱۴۰۰)، در تحقیق خود به بررسی تأثیر رهبری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان با میانجی گری عجزین شدن در شغل و سرمایه روان شناسی مثبت پرداختند. آنها در مطالعه خود جهت جمع آوری داده ها از روش پیمایشی و برای تحلیل داده ها از روش همبستگی استفاده کردند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان و مدیران شرکت های دانش بنیان شهر تهران تشکیل دادند، از آنجا که حجم جامعه محدود بوده، برای تعیین حجم نمونه از جدول مورنان (کلیه مدیران و کارکنان شرکت های دانش بنیان) بهره بردند، از این رو، در مطالعه آنها، حجم نمونه ۳۰۶ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری پژوهش تصادفی ساده بود. ابزار اصلی گردآوری داده ها پرسشنامه بوده که پایایی و روایی آنها تایید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Smart-Pls بهره گرفته شد. نتایج پژوهش آنها نشان داد که رهبری مثبت گرا بر سرمایه روان شناختی مثبت، رفتارهای نوآورانه کارکنان و عجزین شدن در شغل تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین، سرمایه روان شناسی مثبت بر عجزین شدن در شغل و رفتارهای نوآورانه کارکنان تاثیر مستقیم و معنی داری دارد. در با بان، عجزین شده در شغل بر رفتارهای نوآورانه کارکنان تاثیر معنی داری داشت. احدی شعار و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه میلیمین و درگیر شدن در کار (اشتیاق به کار)" انجام دادند. نمونه پژوهش را ۱۶۰ نفر از کارمندان سازمان جهاد کشاورزی استان قم تشکیل می دهند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه است نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار ابعاد معنویت در کار با درگیر شدن در کار (اشتیاق به کار) در سازمان فوق بود.

اسکافوری و همکاران ۱۵ (۲۰۱۹)، در تحقیق خود به بررسی اشتیاق شغلی منبعی کاهنده برای پیامدهای نامطلوب اعتیاد در کار پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که اشتیاق شغلی ارتباط بین اعتیاد در کار و تعارض کار و خانواده و بین اعتیاد در کار و خستگی عاطفی را تعدیل می کند.

امالیا و همکاران ۱۶ (۲۰۲۱)، پژوهش خود را با هدف تحلیل نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی (OCB) بر تأثیر اشتیاق و توانمندسازی بر عملکرد شغلی معلمان انجام دادند. پاسخ دهندگان در پژوهش آنها معلمان مدرسه ابتدایی بودند. در تحقیق آنها از روش نمونه گیری قضاوتی غیراحتمالی با تعداد پاسخ دهندگان ۵۱ معلم استفاده شد. سپس آزمون های آماری و پردازش داده ها با استفاده از حداقل مربع جزئی و با استفاده از نرم افزار SmartPLS3.0 انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که اشتیاق بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج نشان داد که رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد، در حالی که اشتیاق نسبت به عملکرد شغلی با میانجیگری جزئی رفتار شهروندی سازمانی

¹⁵ Kovalchuk et all

¹⁶ Amalia

معنادار است.

ایولین و ایلگوا (۲۰۲۰)، در پژوهشی به بررسی و تأثیر رهبری تحول‌گرا بر اشتیاق به کار کارکنان پرداختند. داده‌های پژوهش از نمونه ۲۵۲ نفر از کارکنان خدمات شهروندی جمع‌آوری گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر اشتیاق به کار کارکنان به طور کلی تأثیر مثبتی دارد. ابعاد رهبری تحول‌گرا شامل تحریک ذهنی و ملاحظات فردی بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر مثبتی داشتند. همچنین بعد انگیزش الهام‌بخش رهبر تأثیر کمی بر اشتیاق به کار کارکنان داشت و نفوذ آرمانی در این پژوهش بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر منفی داشت.

آبراهام ۱۸ در سال (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان "رضایت شغلی به عنوان پیش‌بینی کننده اشتیاق به کار کارکنان" انجام داد. نمونه آماری پژوهش را ۳۰ نفر از کارکنان شرکت‌های بیمه خصوصی تشکیل می‌دهند. برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. نتایج همبستگی نشان داد که رضایت شغلی و اشتیاق به کار کارکنان باهم ارتباط دارند. نتایج حاصل از رگرسیون عواملی مانند ماهیت شغل، قدردانی سرپرست از کارکنان، روحیه گروه، همکاری بین بخش‌های سازمان، مزایای نسبی، سیاست‌های سازمان را به عنوان عواملی که می‌توانند موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان گردند و اشتیاق به کار آنان را بالا ببرند را نشان داد. این پژوهش همچنین نقش مدیران را در ایجاد محیطی قابل اعتماد، خلاق و دارای روحیه همکاری بالا که در آن کارکنان به سطح بالایی از رضایت شغلی برسند که منجر به اشتیاق به کار خود را نشان داد.

بشیر رابل و هونگ کی (۲۰۲۰)، پژوهشی را تحت عنوان "ادراک حمایت و عملکرد کارکنان با نقش میانجی اشتیاق به کار کارکنان انجام دادند. این پژوهش به بررسی چگونگی تأثیر حمایت سازمانی و حمایت سرپرست بر عملکرد کارکنان با میانجی‌گری اشتیاق به کار کارکنان می‌پردازد. نمونه آماری پژوهش را ۱۵۰ نفر از کارکنان صنعت لباس بنگلادش تشکیل دادند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ادراک حمایت سازمانی و حمایت سرپرست توسط کارکنان بر اشتیاق به کار آنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و موجب بهبود عملکرد آنان می‌گردد.

تیان و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان "رابطه بین اثربخشی، استرس شغلی و اشتیاق به کار کارکنان" باهدف شناسایی عوامل استرس‌زا و بررسی رابطه این متغیرها را انجام دادند. نمونه آماری پژوهش را ۱۹۵ نفر از پرستاران بیمارستانی در سنگاپور تشکیل دادند. داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید و داده‌ها از طریق آمار توصیفی و تحلیل مسیر آزمون شدند. عوامل استرس‌زا در این پژوهش شامل بار کاری زیاد، فشار زمان کاری، پاداش ناکافی، تعامل ناکافی با بیمار و عدم مدیریت تقاضاهای عاطفی کاری بودند. اثربخشی با استرس کاری رابطه منفی داشت و با اشتیاق به کار کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری داشت.

جانیب ۲۰ و همکاران (۲۰۲۱)، به مطالعه رابطه بین حجم کاری و عملکرد آنها در بین کارکنان دانشگاهی در مالزی پرداختند. همچنین دو مسیر میانجی (یعنی تعهد شغلی و رضایت شغلی) که رابطه کانونی بین حجم کار و عملکرد را توضیح می‌دهد، بررسی شد. برای آزمایش سه فرضیه پیشنهادی، این مطالعه از داده‌های مقطعی جمع‌آوری شده از کارکنان دانشگاهی شاغل در دانشگاه‌های تحقیقاتی مالزی (MRU) استفاده کردند. نمونه نهایی شامل ۱۹۱ پاسخ معتبر و کامل با استفاده از SmartPLS 3.3.3 برای آزمون فرضیه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بار کاری با عملکرد کارکنان دانشگاهی رابطه منفی دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی واسطه بار کاری و پیوند عملکرد کارکنان دانشگاهی است. این یافته‌ها اهمیت رضایت شغلی را به عنوان یک عامل تأثیرگذار در برابر تأثیر مخرب بار کاری و عملکرد کارکنان دانشگاهی تقویت می‌کند. این مطالعه

¹⁷ Evelyn & Elegwa

¹⁸ Abraham

¹⁹ Basher Rubel & Hung Kee

²⁰ Janib

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و

اثر بخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

نشان داده است که برخلاف انتظار ما، تعهد شغلی رابطه بین حجم کار و عملکرد کارکنان دانشگاهی را واسطه نمی کند. در ادامه، این مطالعه از طریق متغیرهای مداخله گر، بینش جدیدی در مورد تأثیر بار کاری بر عملکرد هیات علمی دانشگاه ارائه می کند.

جی ۲۱ (۲۰۲۱)، پژوهشی تحت عنوان "تعیین کنندگان انسانی به کار کارکنان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان" انجام داد. نمونه آماری پژوهش شامل ۳۸۳ پاسخ دهنده بوده است و داده ها از طریق پرسشنامه جمع آوری گردیدند. فرضیات پژوهش از طریق رگرسیون و مدل سازی معادلات ساختاری آزمون شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد تمامی متغیرهای مورد آزمون (محیط- کاری، رهبری، روابط تیم و همکاران، آموزش و پیشرفت شغلی، پاداش، سیاست ها و رویه های سازمانی، رفاه محیط کاری) بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر دارند. از بین متغیرهای مورد بررسی، محیط کاری و روابط گروه و همکاران بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر بیشتری داشتند.

حنیف ۲۲ و همکاران (۲۰۱۹)، پژوهشی با عنوان "نقش اشتیاق به کار کارکنان در پیامدهای کاری مرتبط" را انجام دادند. هدف از این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق به کار کارکنان در بانک های پاکستان بود. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بوده است و فرضیات پژوهش با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری آزمون شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که خودارزیابی و جو خدمت رسانی سازمان به طور مثبت و معنی داری با اشتیاق به کار کارکنان رابطه دارد و منجر به تعهد سازمانی بالاتری می گردد. همچنین نشان داده شد که کارکنان خوش بین، انرژی و توان بیشتری را برای انجام کار صرف می کنند و اشتیاق به کار بالاتری دارند.

دانش ۲۳ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی با عنوان « تعیین کنندگان انسانی به کار کارکنان به بررسی عوامل مؤثر بر اشتیاق به کار کارکنان پرداختند. نمونه آماری پژوهش را ۳۰۱ یک نفر از کارکنان بخش خدماتی پاکستان تشکیل دادند. نتایج حاصل از تحلیل عاملی و تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که خودارزیابی، انصاف و عدالت و شرایط محیط کاری به طور مثبت و معنی داری با اشتیاق به کار کارکنان رابطه دارد. این پژوهش به غنی تر کردن ادبیات مربوط به اشتیاق به کار کارکنان و سایر متغیرهای پژوهش

رام و پرابهاکار ۲۴ (۲۰۲۱)، پژوهشی را تحت عنوان عوامل و پیامدهای اشتیاق به کار کارکنان انجام دادند. در این پژوهش نمونه گیری گلوله برفی از بین ۳۱۰ پاسخ دهنده در صنعت هتل داری و ابزار پژوهش مصاحبه بوده است. نمونه متشکل از کارکنان سطوح مختلف مدیریتی بوده است. نتایج حاصل از پژوهش رابطه بین اشتیاق به کار کارکنان و ادراک حمایت سازمانی را تأیید کرد. همچنین تأثیر مثبت ویژگی های شغلی، پاداش های درونی و بیرونی، ادراک حمایت سرپرست ادراک عدالت رویای، ادراک عدالت توزیعی بر اشتیاق به کار کارکنان مورد تأیید قرار گرفتند که به نوبه خود موجب افزایش عملکرد کارکنان می گردد.

کریشنان و وسلی ۲۵ (۲۰۲۰)، پژوهشی را تحت عنوان "بررسی تأثیر ارتباطات کارکنان بر اشتیاق به کار کارکنان" انجام دادند. نمونه آماری پژوهش را ۱۶۳ نفر از کارکنان هتل های هندوستان تشکیل دادند. داده های پژوهش با استفاده از آمار توصیفی و تحلیل همبستگی و تحلیل رگرسیون ساده آزمون شدند. نتایج حاصل از داده های پژوهش نشان داد که رابطه مهم و معنی داری بین سطح اشتیاق به کار کارکنان و ارتباطات کارکنان وجود دارد و ارتباطات کارکنان بر اشتیاق به کار کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد.

21 J

22 Hanif

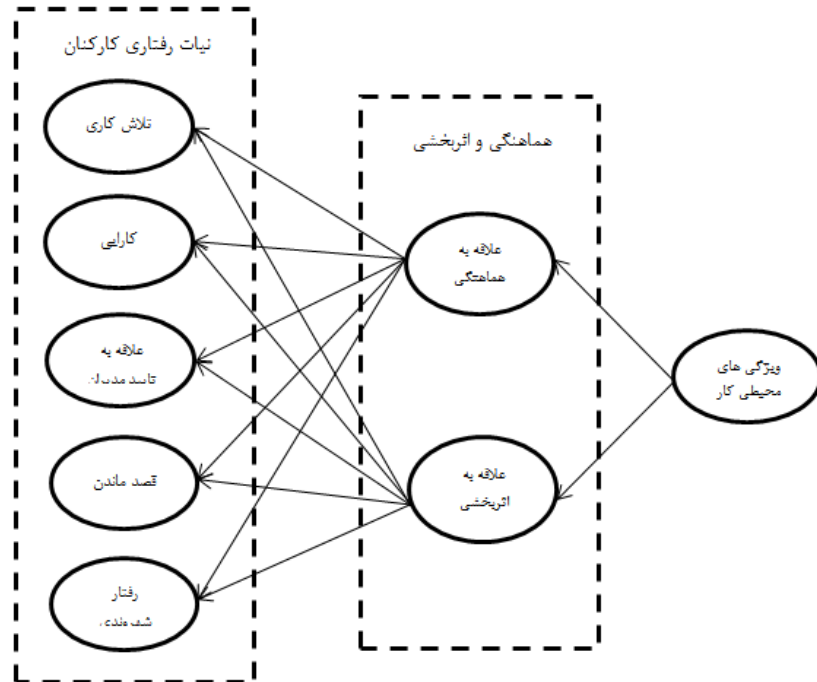
23 Danish

24 Ram & Prabhakar

25 Krishnan & Wesley

کریشنان ۲۶ و همکاران (۲۰۲۱)، پژوهشی تحت عنوان "اتاق به کار کارکنان اهمیت نقش ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان" انجام دادند. این پژوهش به بررسی تأثیر پنج بعد ویژگی‌های شغلی شامل (استقلال شغلی، بازخورد عملکرد، اهمیت وظیفه، حمایت اجتماعی و تقاضای جسمی کار) و خودکارآمدی بر اشتیاق به کار کارکنان می‌پردازد. پاسخ دهندگان ۲۲۸ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی مالزی بودند. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی نشان داد که بین استقلال شغلی، بازخورد عملکرد اهمیت وظیفه، حمایت اجتماعی، تقاضای جسمی کار، خودکارآمدی و اشتیاق به کار کارکنان رابطه مهم و معنی‌داری وجود دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش (منبع: پایتون و زیگارمی^{۲۷}، ۲۰۲۱)

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های اصلی

ویژگی‌های محیطی کار بر علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تأثیر معنادار دارد.
 ویژگی‌های محیطی کار بر علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تأثیر معنادار دارد.
 ویژگی‌های محیطی کار بر تلاش کاری با نقش میانجی علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تأثیر معنادار دارد.
 ویژگی‌های محیطی کار بر کارایی با نقش میانجی علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تأثیر معنادار دارد.
 ویژگی‌های محیطی کار بر قصد ماندن با نقش میانجی علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تأثیر معنادار دارد.
 ویژگی‌های محیطی کار بر رفتار شیب مآنده با نقش میانجی علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تأثیر معنادار دارد.

²⁶ Krishnan

²⁷ Peyton & Zigarmi

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نيات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

ویژگی های محیطی کار بر قصد ماندن با نقش میانجی علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

ویژگی های محیطی کار بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی علاقه به هماهنگی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

ویژگی های محیطی کار بر تلاش کاری با نقش میانجی علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

ویژگی های محیطی کار بر کارایی با نقش میانجی علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

ویژگی های محیطی کار بر علاقه به تایید مدیران با نقش میانجی علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

ویژگی های محیطی کار بر قصد ماندن با نقش میانجی علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

ویژگی های محیطی کار بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

فرضیه های فرعی

علاقه به هماهنگی بر تلاش کاری در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به هماهنگی بر کارایی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به هماهنگی بر علاقه به تایید مدیران در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به هماهنگی بر قصد ماندن در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به هماهنگی بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به اثربخشی بر تلاش کاری در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به اثربخشی بر کارایی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به اثربخشی بر علاقه به تایید مدیران در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به اثربخشی بر قصد ماندن در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

علاقه به اثربخشی بر رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران تاثیر معنادار دارد.

روش اجرای تحقیق

روش به کار گرفته شده در این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی است. توصیفی از این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می دهد و به توصیف منظم و نظام دار وضعیت فعلی آن می پردازد و پیمایشی از این جهت که به بررسی توزیع ویژگی های جامعه می پردازد.

در این تحقیق، اطلاعات مربوط به پیشینه و نیز ادبیات تحقیق به روش کتابخانه ای حاصل می شود همچنین از روش میدانی و ابزار پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه ها، استفاده خواهد شد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه خواهد شد.

جامعه آماری به گروهی از افراد گفته می شود که در یک موقعیت جغرافیایی مشخص و یکسان قرار دارند و این افراد دارای ویژگی های مشترکی می باشند. جامعه به تعدادی از افراد گفته می شود که دارای خصوصیات مشترک بوده که این خصوصیات این جامعه را از سایر جوامع جدا می سازد. بنابراین در هر تحقیقی پژوهشگر به بررسی یک یا چند صفت خاص در جامعه مورد نظر خود می پردازد. جامعه آماری تحقیق، ۱۲۰ نفر از کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران است.

نمونه به زیرمجموعه‌ای از جامعه موردنظر پژوهشگر اطلاق می‌شود. به این ترتیب که در جامعه‌ی موردنظر تعدادی از جامعه برای انجام پژوهش به روش‌های مختلف انتخاب می‌شوند (خاکی، ۱۳۹۷). برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می‌گردد. در این پژوهش حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۹۱ نفر به دست آمده است. همچنین روش نمونه‌گیری به روش در دسترس است.

در این تحقیق، به منظور سنجش روایی پرسشنامه، از روش روایی محتوا استفاده شده است. برای تحقیق حاضر بعد از تدوین، پرسشنامه در اختیار اساتید محترم راهنما و چند نفر از افراد متخصص در این زمینه، قرار گرفت. پس از دریافت پیشنهادات و نظرات اصلاحی و اعمال آن‌ها و در نهایت تائید نهایی توسط اساتید محترم راهنما برای ارائه به جامعه آماری آماده گردید. بنابراین اعتبار محتوای پرسشنامه تحقیق حاضر مورد تائید قرار گرفته است و از اعتبار محتوای لازم برخوردار می‌باشد.

برای اندازه‌گیری پایایی یک پرسشنامه ابزارهای مختلفی وجود دارد که یکی از آن‌ها «ضریب آلفای - کرونباخ^{۲۸}» است. آلفای کرونباخ توسط «کرونباخ» ابداع شده و یکی از متداول‌ترین روش‌های اندازه‌گیری اعتمادپذیری یا پایایی پرسشنامه‌هاست. این ضریب برای سنجش میزان تک‌بعدی بودن نگرش‌ها، عقاید و ... به کار می‌رود. در واقع می‌خواهیم ببینیم تا چه حد برداشت پاسخ‌دهندگان از سؤالات یکسان بوده است. اساس این ضریب بر پایه مقیاس‌هاست. مقیاس عبارت است از دسته‌ای از اعداد که بر روی یک پیوستار به افراد، اشیاء یا رفتارها در جهت به کمیّت کشاندن کیفیت‌ها اختصاص داده می‌شود. آلفای کرونباخ در این مطالعه با استفاده از نرم‌افزار pls محاسبه شده است. بدیهی است هر قدر شاخص آلفای کرونباخ به یک نزدیک‌تر باشد، همبستگی درونی بین سؤالات بیشتر و در نتیجه پرسش‌ها همگن‌تر خواهند بود.

جدول (۱) آلفای کرونباخ

متغیر	Cronbach's Alpha
ویژگی های محیطی کار	۰/۷۹۷
علاقه به هماهنگی	۰/۸۱۸
علاقه به اثربخشی	۰/۸۳۹
علاقه به تایید مدیران	۰/۷۳۰
قصد ماندن	۰/۸۴۷
رفتار شهروندی	۰/۷۳۱
تلاش کاری	۰/۷۳۶
کارایی	۰/۷۵۷

آزمون فرضیات پژوهش

با توجه به اینکه مدل پژوهش حاضر، روابط بین چندین متغیر پنهان (متغیرهای اصلی پژوهش) را به طور هم‌زمان اندازه‌گیری می‌کند، بنابراین به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در این پژوهش برای کسب نتایج دقیق‌تر، برای آزمون مدل مفهومی پژوهش، از روش پی ال اس (PLS) که یک فن مدل‌سازی مسیر واریانس محور است و امکان بررسی نظریه و سنجش‌ها را به طور هم‌زمان فراهم می‌سازد (فورنل و لارکر، ۲۰۰۳، ۱۹۸۱)، استفاده شد. در این روش دو مدل مورد بررسی قرار می‌گیرد: ۱- مدل بیرونی ۳۱ که برای بررسی روابط میان شاخص‌ها (سؤالات پژوهش) با متغیرهای اصلی مربوط به خود

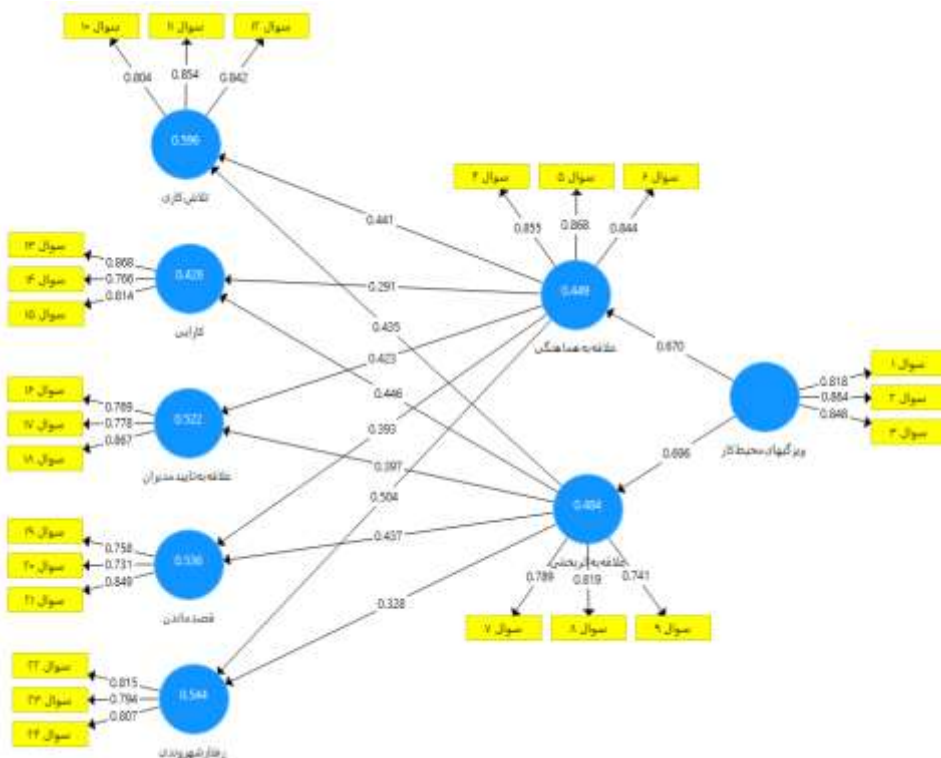
28. Chronbach's
29 PIs
30 Fornell & Larker
31 Outer model

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

استفاده می شود. که در واقع معادل همان مدل اندازه گیری در روش های کوواریانس محور است. ۲- مدل درونی ۳۲ که بخش ساختاری مدل را می سنجد و برای بررسی روابط میان متغیرهای پنهان (متغیرهای اصلی) که فرضیات تحقیق از روابط میان آنها شکل می گیرد، بکار می رود.

مدل بیرونی (اندازه گیری) فرضیات پژوهش

در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل داده ها، باید با مدل اندازه گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابل قبولی از روایی و پایایی هست. با بررسی این مدل ارتباط بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده شده را معین می شود. این مرحله با استفاده از تابع PLS-Algorithm انجام می شود. بدین منظور شاخص های برازندگی که در (جدول ۴-۴) آمده است باید مورد بررسی قرار گیرد.



شکل (۱) خروجی مدل بیرونی (ضرایب استاندارد) مدل پژوهش در نرم افزار smart pls

شاخص های روایی و پایایی مدل تحقیق

جهت بررسی برازش مدل، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می کنیم. الف) بار عاملی گویه های پژوهش

جدول (۲) شاخص های برازندگی (روایی و پایایی) تحقیق

نام متغیر	Outer Loading (>0/۶)	پایایی ترکیبی (>0/۷)	AVE (>0/۵)	آلفای کرونباخ
ویژگی های محیطی کار	Q1	0/881	0/۷۱۲	0/۷۹۷
	Q2			

			Q3	-/۸۴۸	
۰/۸۱۸	۰/۷۳۲	۰/۸۹۱	Q4	-/۸۵۵	علاقه به هماهنگی
			Q5	-/۸۶۸	
			Q6	-/۸۴۴	
			Q7	-/۷۸۹	
۰/۸۳۹	۰/۶۱۴	۰/۸۲۷	Q8	-/۸۱۹	علاقه به اثربخشی
			Q9	-/۷۴۱	
			Q10	-/۸۰۴	
۰/۷۳۶	۰/۵۵۴	۰/۷۸۴	Q11	-/۸۵۴	تلاش کاری
			Q12	-/۸۴۲	
			Q13	-/۸۶۸	
۰/۷۵۷	۰/۶۶۸	۰/۸۵۷	Q14	-/۷۶۶	کارایی
			Q15	-/۸۱۴	
			Q16	-/۷۶۹	
۰/۷۳۰	۰/۶۴۹	۰/۸۴۷	Q17	-/۷۷۸	علاقه به تأیید مدیران
			Q18	-/۸۶۷	
			Q19	-/۷۵۸	
۰/۸۴۷	۰/۶۱۰	۰/۸۲۴	Q20	-/۷۳۱	قصد ماندن
			Q21	-/۸۴۹	
			Q22	-/۸۱۵	
۰/۷۳۱	۰/۶۴۹	۰/۸۴۷	Q23	-/۷۹۴	رفتار شهروندی
			Q24	-/۸۰۷	

پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل- لاکر باید گرفته شود. معیار فورنل لاکر ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرفه‌ای سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرفه‌ای خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون باشد. برای کاهش محاسبات می‌توان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی‌ها بهره برد. نتایج معیار فورنل لاکر آمده است.

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

جدول (۳) معیار Fornell-Larcker

ویژگی های محیطی کار	علاقه به هماهنگی	علاقه به اثربخشی	تلاش کاری	کارایی	علاقه به تایید مدیران	قصد ماندن	رفتار شهروندی
ویژگی های محیطی کار	۰/۸۹۵						
علاقه به هماهنگی	۰/۷۷۴	۰/۸۸۷					
علاقه به اثربخشی	۰/۷۱۵	۰/۷۹۷	۰/۸۵۶				
تلاش کاری	۰/۶۴۳	۰/۸۰۰	۰/۸۰۵	۰/۸۴۳			
کارایی	۰/۶۸۹	۰/۷۲۶	۰/۷۰۹	۰/۷۴۱	۰/۸۳۳		
علاقه به تایید مدیران	۰/۷۱۲	۰/۷۳۵	۰/۷۱۹	۰/۷۷۱	۰/۷۶۴	۰/۸۴۳	
قصد ماندن	۰/۷۶۳	۰/۷۰۵	۰/۷۳۶	۰/۷۴۳	۰/۷۶۹	۰/۸۳۳	
رفتار شهروندی	۰/۷۴۱	۰/۷۳۵	۰/۷۱۲	۰/۷۳۶	۰/۷۰۱	۰/۸۲۷	۰/۸۴۴

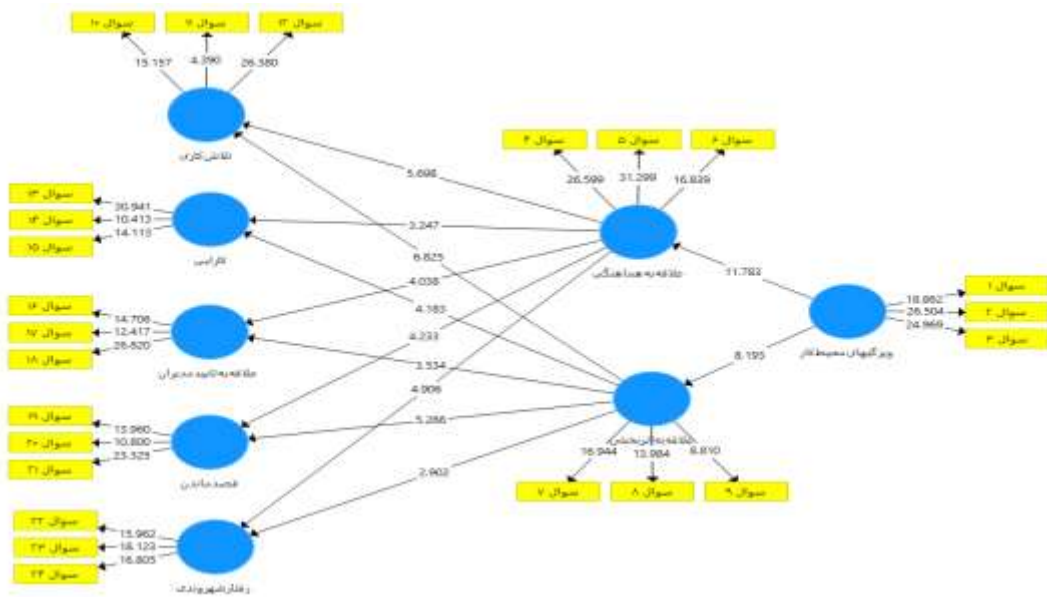
همان طور که در (جدول ۳) مشاهده می کنید، در بررسی معیار Fornell-Larcker نشان داده شده است که مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس (ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE))، از کلیه مقادیر موجود در سطر و ستون مربوطه بزرگ تر می باشند. این امر نیز نشان دهنده همبستگی شاخص ها با سازه وابسته به آن هاست. با توجه به نتایج به دست آمده از مدل اندازه گیری در نرم افزار اسمارت پی.ال.اس که در بررسی روایی و پیاپی مدل نشان داده شد و با توجه به توضیحات مربوط به آستانه قبولی برای شاخص های مذکور در (جدول ۳)، تمامی نتایج به دست آمده در مدل اندازه گیری مورد تأیید قرار می دهند. لذا نتیجه می گیریم که مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بنابراین مدل نهایی توانسته است به گونه مناسبی روابط بین سوالات توصیف کننده متغیر را بیان کنند. در مرحله بعد که تحلیل مسیر (یا همان مدل ساختاری) مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

مدل درونی (برازش مدل ساختاری تحقیق)

در مرحله بعد مدل ساختاری و روابط بین سازه ها باید مورد بررسی قرار گیرد. برای این منظور از تابع Bootstrapping استفاده می شود. تعداد نمونه آماری در این پژوهش ۲۸۷ هست و تعداد ۱۰۰۰ به عنوان نمونه های آزمون Bootstrap در نظر گرفته شده است. (شکل ۲) خروجی مدل ساختاری را نشان می دهد.

مقدار عددی در رابطه ها نشان دهنده آماره تی (t-value) هست که در واقع ملاک اصلی تأیید یا رد فرضیات است. اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱،۶۴، ۱،۹۶ و ۲،۵۷ بیشتر باشد نتیجه می گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید

می‌شود



شکل (۲) خروجی مدل درونی (معادلات ساختاری) مدل پژوهش در نرم‌افزار smart pls.

معیار ضریب تعیین

متداول‌ترین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را دارد، و سه مقدار ۰، ۰،۱۹، ۰،۳۳ و ۰،۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول زیر، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد

جدول (۴) R^2 Square

نتیجه	R^2 Square	کارایی
قوی	۰/۴۲۶	کارایی
قوی	۰/۴۴۹	علاقه به هماهنگی
قوی	۰/۴۸۴	علاقه به اثربخشی
قوی	۰/۵۲۲	علاقه به تایید مدیران
قوی	۰/۵۳۶	قصد ماندن
قوی	۰/۵۴۴	رفتار شهروندی
قوی	۰/۵۹۶	تلاش کاری

در جدول ۴ این مقادیر را مشاهده می‌کنیم که اعداد در بازه مناسب قرار دارند.

معیار استون گیسر ۳۳

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی : بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نيات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران)

معیار دیگر قدرت پیش بینی مدل را نشان می دهد و در صورتی که مقدار استون گیسر در مورد یک متغیر وابسته (درونزا) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مستقل (برونزا) مربوط به آن متغیر وابسته است. در واقع کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درونزا اندازه گیری می کند.

جدول (۵) شاخص حشو (Q2)

نتیجه	Q ²	متغیر
قوی	۰/۲۵۹	کارایی
قوی	۰/۳۰۳	علاقه به هماهنگی
قوی	۰/۲۸۱	علاقه به اثربخشی
قوی	۰/۳۱۷	علاقه به تایید مدیران
قوی	۰/۳۰۹	قصد ماندن
قوی	۰/۳۲۹	رفتار شهروندی
قوی	۰/۳۱۰	تلاش کاری

خلاصه نتایج آماری

جدول (۵) نتایج رد و تائید فرضیات تحقیق در یک نگاه

شماره فرضیه	مسیر فرضیه	آماره تی	ضریب مسیر	سطح معناداری مطلوب	سطح معناداری تحقیق	نتیجه
۱	ویژگیهای محیطی کار ← علاقه به هماهنگی	۱۱/۷۸۳	۰/۶۷۰	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۲	ویژگیهای محیطی کار ← علاقه به اثربخشی	۸/۱۹۳	۰/۶۹۶	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۳	ویژگیهای محیطی کار ← علاقه به هماهنگی ← تلاش کاری	۵/۰۵۵	۰/۳۰۳	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۴	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به هماهنگی ← کارایی	۲/۹۷۹	۰/۱۹۵	P<۰/۰۵	۰/۰۱۴	تائید
۵	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به هماهنگی ← علاقه به تایید مدیران	۳/۸۶۸	۰/۲۸۳	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۶	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به هماهنگی ← قصد ماندن	۳/۷۴۶	۰/۲۶۴	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۷	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به هماهنگی ← رفتار شهروندی سازمانی	۴/۴۱۸	۰/۳۳۸	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۸	ویژگیهای محیطی کار ← علاقه به اثربخشی ← تلاش کاری	۵/۰۵۵	۰/۳۰۳	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۹	ویژگیهای محیطی کار ← علاقه به اثربخشی ← کارایی	۴/۲۲۱	۰/۳۱۰	P<۰/۰۵	۰/۰۰۰	تائید
۱۰	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به اثربخشی ← علاقه به تایید مدیران	۲/۷۷۸	۰/۲۷۶	P<۰/۰۵	۰/۰۱۴	تائید

۱۱	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به اثربخشی ← قصد ماندن	۳/۷۲۰	۰/۳۰۴	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۲	ویژگی های محیطی کار ← علاقه به اثربخشی ← رفتار شهروندی	۲/۴۰۶	۰/۲۲۸	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۳	علاقه به هماهنگی ← تلاش کاری	۵/۶۹۸	۰/۴۴۱	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۴	علاقه به هماهنگی ← کارایی	۳/۲۴۷	۰/۲۹۱	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۵	علاقه به هماهنگی ← علاقه به تایید مدیران	۴/۰۳۸	۰/۴۲۳	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۶	علاقه به هماهنگی ← قصد ماندن	۳/۲۴۷	۰/۲۹۱	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۱۴	تائید
۱۷	علاقه به هماهنگی ← رفتار شهروندی	۴/۹۰۶	۰/۵۰۴	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۸	علاقه به اثربخشی ← تلاش کاری	۶/۸۲۵	۰/۴۳۵	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۱۹	علاقه به اثربخشی ← کارایی	۴/۱۸۳	۰/۴۴۶	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۲۰	علاقه به اثربخشی ← علاقه به تایید مدیران	۳/۵۳۴	۰/۳۹۷	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۲۱	علاقه به اثربخشی ← قصد ماندن	۵/۲۶۶	۰/۴۳۷	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۰۰	تائید
۲۲	علاقه به اثربخشی ← رفتار شهروندی	۲/۹۰۲	۰/۳۲۸	$P < ۰/۰۵$	۰/۰۱۴	تائید

نتیجه‌گیری کلی

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر ویژگی های امنیت-بخشی محیط کار بر نيات رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه‌های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران) می‌باشد. این پژوهش، از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. همچنین برحسب نحوه گردآوری داده‌ها، به دلیل اینکه به توصیف وضعیت موجودی پردازد توصیفی و از شاخه پیمایشی می‌باشد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که ویژگی های محیطی کار بر علاقه به اثربخشی در کارکنان آسایشگاه (۰/۶۹۶) بیشترین تاثیر و ویژگی های محیطی کار بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی علاقه به اثربخشی در کارکنان (۰/۲۲۸) کمترین تاثیر معنادار را در کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران دارد.

محیط کار یکی از عواملی است که تأثیر قابل توجهی در عملکرد کارکنان دارد. شرایط ناسالم کار می‌تواند به راحتی منجر به استرس، عدم تمایل به کار و تأخیر شوند. بسیار مهم است که اعضای تیم در یک فضا احساس خوشبختی، راحتی و انگیزه داشته باشند تا بتوانند از حداکثر بهره‌وری برخوردار شوند. در اینجا است که موضوع تأثیر محیط کار بر انگیزش کارکنان مورد بحث قرار می‌گیرد. محیط ایجاد اشتیاق شغلی شامل ویژگی های شغلی، پشتیبانی سازمانی، حمایت قابل توجه سرپرست، پاداش و قدردانی است. اشتیاق شغلی کارکنان می‌تواند از طریق ایجاد یک محیط سازمانی که در آن احساسات مثبت از قبیل مشارکت و غرور تشویق می‌شود، منجر به بهبود عملکرد سازمانی، خروج کمتر کارکنان و سلامت بیشتر شود (مارتین و بوریس، ۲۰۱۹). محیط کار عامل مهمی است که در کارایی کارکنان تأثیر مستقیم دارد و با توجه به اینکه اکثریت محیط‌های کاری اولیه آناطومی را رعایت نمی‌نمایند، این عدم توجه به اصول اولیه سبب ایجاد ریسک فاکتورهای ارگونومی و سبب بروز مشکلاتی برای کارکنان می‌گردد، پس لازم است جهت افزایش کارایی و رضایت مندی، سلامت شغلی در محیط کار برقرار گردد. (کوتزه، ۲۰۲۰).

استفاده درست از زمان و انجام کارها در موعد مقرر، یک الزام فردی و سازمانی است؛ مطلب مهمی که در بسیاری از زمان‌ها فراموش می‌شود و تأثیرات نامطلوبی بر جای می‌گذارد، مسامحه تقریباً همیشه بر بهره‌وری و بهزیستی افراد، عوارض منفی برجا می‌گذارد. بررسی های انجام شده، نشان می‌دهند که مسامحه برای ۱۵ تا ۲۰ درصد افراد همیشگی و به عنوان یک مشکل مطرح است. در یک تحقیق گزارش شده است که ۱۵ تا ۲۰ درصد کارکنان، وقت کاری خود را صرف استفاده از اینترنت برای اهداف غیر مرتبط با کار می‌کنند. بنابراین سازمان‌ها بایستی در راستای دستیابی به اهداف که همانا خدمت‌رسانی بهتر و برتر است، از کارکنانی وقت‌شناس و منظم بهره‌برند تا بتوانند به اثربخشی و کارایی در فعالیت‌های خود دست یابند (نیکو و همکاران،

سیده معصومه غمخواری و شهناز تیرایی: بررسی تاثیر ویژگی های امنیت بخشی محیط کار بر نیت رفتاری کارکنان با نقش میانجی هماهنگی و اثربخشی کارکنان با تکیه بر آموزه های اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آسایشگاه سالمندان کهریزک تهران) ۱۴۰۰.

منابع:

- اباذری محمودآباد، علی محمد، امیریان زاده، مژگان، ۱۳۹۷، رابطه معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۱): ۵۱-۷۸.
- احدی شعار، س، ایرانی، ح. گل وردی، م. و جعفری-س. (۱۴۰۰). بررسی رابطه معنویت در محیط کار از دیدگاه مپلیم و درگیر شدن در کار، مدیریت فرهنگ سازمانی ۱۲ (۱). ۴۱-۶۱.
- اخوان مقدم، زهره، خلجی، فاطمه. (۱۳۹۷). مطالعه تطبیقی مباحث کار و اشتغال با آموزه های قرآن و حدیث. مطالعات تطبیقی قرآن پژوهی. ۸۷-۶۱.
- افتخار صادی، ز، و باوی، س، (۱۳۹۸). رابطه تعارض کار- خانواده و خانواده - کار با اشتیاق شغلی و رضایت زناشویی در کارمندان مجله روان شناسی اجتماعی. ۸(۲۷). ۸۳-۹۹.
- آقاسیدجعفری مجرد، معصومه، امیرآبادی، فاطمه (۱۴۰۰). مدل مفهومی اشتیاق شغلی کارمندان در سازمانهای ایرانی. دومین کنفرانس بین المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی، مدیریت و روانشناسی، ۷ مرداد ماه، تهران.
- انصاری، علیرضا. (۱۳۹۹). جایگاه کار و اشتغال در آموزه های اسلامی. نشریه ره توشه. ۱۹۳-۱۷۵.
- ایزدی، خلیل و سیادت، سید علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان. نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۱(۳)، ۳۳-۲۵.
- بهارلو، م. محمودی کیا. م. و احمدی چگنی، س- (۱۴۰۰). بررسی رابطه شخصیت پویا با عملکرد شغلی با میانجی گری دگرگون سازی شغل و اشتیاق شغلی در کارکنان دفاتر آژانس های هواپیمایی شهر تهران، مجله روان شناسی اجتماعی، ۸(۲۸)، ۶۸-۵۳.
- ترک زاده، جعفر، راضی، الهام. (۱۳۹۶). تاملی بر معنویت محیط کاری از منظر رویکرد اسلامی و غربی: کاربرد در رفتار سازمانی. نشریه اسلام و مدیریت، پیاپی ۱۱، ۱۵۲-۱۲۷.
- حاجلو، ن، قراملی، ن. ص. و هوشمند. ر. ع. (۱۳۹۸). پیش بینی کننده های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی (۲). ۶۱-۷۶.
- حق پرست، کنایون، رستگار، عباس علی. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری مثبت گرا بر رفتارهای نوآورانه کارکنان: نقش میانجی عجزین شدن در شغل و سرمایه روان شناختی مثبت در شرکت های دانش بنیان. مطالعات رفتار سازمانی. ۱۰، (۳)، ۱۷۲-۱۴۳.
- خوچیانی، رامین، سودانی، کوثر. (۱۳۹۶). اخلاق اسلامی و محیط کسب و کار (اخلاق کسب و کار یا کسب و کار اخلاقی). مجله اقتصاد و بانکداری اسلامی، پیاپی ۲۰. ۱۱۷-۹۹.
- دهقانپورفرشاه، افسانه، پورعزت، علی اصغر، قلی پور، آرین، واعظی، رضا. (۱۴۰۰). طراحی مدل اشتیاق کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه. مطالعات رفتار سازمانی. ۱۰، (۳)، ۱۴۱-۱۱۳.
- رضایی کلانتری، مرضیه. کیا، ریحانه. عبادی خورشیدی، حمید. ۱۳۹۸. رابطه سلامت روانی و شادکامی با تعهد سازمانی پرسنل اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر. پژوهش ملل. ۱۴(۱۱): ۳۳-۱۱.
- سپهوند، رضا، باقرزاده خدشهری، راضیه. (۱۳۹۹). اثر رفتار شوخ طبعانه بر اشتیاق شغلی کارکنان با نقش میانجی انرژی احساسی. مطالعات رفتار سازمانی. ۱۰، (۱)، ۱۷۸-۱۵۵.
- صفرزاده، س. نادری، فد عسگری، پ عنایتی- م. و حیرتی ع. (۱۳۹۸). رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، ۴(۱۴) ۸۲-۶۹.
- ضیاء الدینی. م. قوام آیدی. س. ر. (۱۳۹۹). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان مطالعات مدیریت راهبردی (۱۵) ۱۹۹-۱۷۷.

عالی پور بیرگانی، س. (۱۴۰۰). رابطه اشتیاق شغلی و استرس پرستاری با رضایت از زندگی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز. دوماهنامه علمی-پژوهشی جناتاشاپیر. ۴ (۲) ۱۴۹-۱۴۱.

میرحیدری، ا.، سیادت، س، هویدا، ر. و محمدرضا ع. (۱۳۹۹). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۱۵۴ - ۱۳۹.

نیکو، علی اصغر، ملک‌زاد، غلامرضا، رحیم‌نیا، فریبرز، خوراکیان، علیرضا. (۱۴۰۰). شناسایی الگوی رفتاری مساحمه کارکنان در پست بانک ایران. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی. ۱۰(۴)، ۱۹۱-۱۵۹.

Agarwal, U., Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: a moderated - mediation analysis. *Personnel Review*, 47(2), 353-377

Agus, A., & Selvaraj, R. (2020). The mediating role of employee commitment in the relationship between quality of work life and the intention to stay. *Employee Relations: The International Journal*, 42(6), 1231-1248

Akhavan Ahmad Reza, Sarraf Mehdi Abzari Ali Nasr Isfahani Saeed Fathi , 2020," Generational differences in job engagement: a case study of an industrial organization in Iran ", *Industrial and Commercial Training*. 49(3): 106 -115.

Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2018). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.

Cheema, S., Afsar, B., & Javed, F. (2020). Employees' corporate social responsibility perceptions and organizational citizenship behaviors for the environment: The mediating roles of organizational identification and environmental orientation fit. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 9-21.

Chena, K.Y., Changb, W., & Wangb, H. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 76(10), 163-172.

Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., ... & Hu, X. (2020). Paediatric nurses' general self-efficacy, perceived organizational support and perceived professional benefits from Class A tertiary hospitals in Jilin province of China: the mediating effect of nursing practice environment. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-9.

Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239-1260.

Harrison, J., Berry, S., Mor, V., & Gifford, D. (2021). "Somebody Like Me": understanding COVID-19 vaccine hesitancy among staff in skilled nursing facilities. *Journal of the American Medical Directors Association*, 22(6), 1133-1137

Metwally, D., Ruiz-Palomino, P., Metwally, M., & Gartzia, L. (2019). How ethical leadership shapes employees' readiness to change: The mediating role of an organizational culture of effectiveness. *Frontiers in psychology*, 10, 2493.

Mills, W. L., Pimentel, C. B., Snow, A. L., Allen, R. S., Wewiorski, N. J., Palmer, J. A., ... & Hartmann, C. W. (2019). Nursing home staff perceptions of barriers and facilitators to

- implementing a quality improvement intervention. *Journal of the American Medical Directors Association*, 20(7), 810-815.
- Nimon, K., & Zigarmi, D. (2015a). The work cognition inventory: Initial evidence of construct validity for the revised form. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 117–136. <https://doi.org/1069072714523241>
- Nimon, K., & Zigarmi, D. (2015b). The work intention inventory- short form. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 27(1), 15–27. <https://doi.org/10.1002/nha3.20090>
- Novara, G., Checcucci, E., Crestani, A., Abrate, A., Esperto, F., Pavan, N., ... & Ficarra, V. (2020). Telehealth in urology: a systematic review of the literature. How much can telemedicine be useful during and after the COVID-19 pandemic?. *European urology*, 78(6), 786-811.
- Ouslander, J. G., & Grabowski, D. C. (2020). COVID-19 in nursing homes: calming the perfect storm. *Journal of the American Geriatrics Society*, 68(10), 2153-2162.
- Soane, E., Butler, C., & Stanton, E. (2018). Followers' personality, transformational leadership and performance. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(1), 66-78.
- Sobaih, A. E. E., Hasanein, A. M., Aliedan, M. M., & Abdallah, H. S. (2022). The impact of transactional and transformational leadership on employee intention to stay in deluxe hotels: Mediating role of organisational commitment. *Tourism and Hospitality Research*, 22(3), 257-270.
- Song, Z., Chon, K., Ding, G., & Gu, C. (2018). Impact of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Core self-evaluations as moderators. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 180–189.
- Steel, R. P., & Ovalle, K. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 273–286.
- Takdir, S., Syah, T.Y.R., Anindita, R., 2020. Cultural intelligence effect on job satisfaction over employee performance. *J. Multidiscip. Acad.* 4 (1), 28–33.
- Teoh Kevin Rui-Han, Iain Coyne Dwayne Devonish Phil Leather Antonio Zarola , (2019)," The interaction between supportive and unsupportive manager behaviors on employee work attitudes ", *Personnel Review*. 45(6): 1386 – 1402.
- Tett, R. P., & Meyer, J. K. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259–293.
- Thian, J., Kannusamy, P., He, H.-G., & Klainin-Yobas, P. (2018). Relationships among Stress, Positive Affectivity, and Work Engagement among Registered Nurses. *Psychology*, 6, 159-167.
- Tommasel, A., Corbellini, A., Godoy, D., & Schiaffino, S. (2018). Exploring the role of personality traits in followee recommendation. *Online Information Review*, 39(6), 812-830.
- Unroe, K. T., Evans, R., Weaver, L., Rusyniak, D., & Blackburn, J. (2021). Willingness of long-term care staff to receive a COVID-19 vaccine: a single state survey. *Journal of the*

- American Geriatrics Society, 69(3), 593-599
- Unroe, K. T., Evans, R., Weaver, L., Rusyniak, D., & Blackburn, J. (2021). Willingness of long-term care staff to receive a COVID-19 vaccine: a single state survey. *Journal of the American Geriatrics Society*, 69(3), 593-599.
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology*, 49, 1-13.
- Vallerand, R. J. (2010). On passion for life activities: The dualistic model of passion. *Advances in Experimental Psychology*, 42, 97-193.
- Vallerand, R. J. (2015). *The psychology of passion: A dualistic model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner, & D. P. Skarlicki (Eds.), *Emerging perspectives on values in organizations* (pp. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., & Houliort, N. (Eds.). (2019). *Passion for work: Theory, research, and applications*. Oxford University Press.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Leonard, M., Gagne, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'ame: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 756-767.
- Vallerand, R. J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). Passion for work: Determinants and outcomes. In M. Gagne (Ed.), *Oxford handbook of work engagement, motivation and selfdetermination theory* (pp. 85-105). Oxford University Press.
- Varasteh, S., Esmacili, M., & Mazaheri, M. (2022). Factors affecting Iranian nurses' intention to leave or stay in the profession during the COVID-19 pandemic. *International Nursing Review*, 69(2), 139-149.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22.
- Wang, C.-J., (2020). Managing emotional labor for service quality: a cross-level analysis among hotel employees. *Int. J. Hosp. Manag.* 88, 102396.
- Zigarmi, D., Roberts, T. P., & Alan Randolph, W. (2015). Employees' perceived use of leader power and implications for affect and work intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 26(4), 359-384.