

## شناسایی تاثیر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس

مهرداد علیمردانی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه مدیریت مالی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی تاثیر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس انجام گرفته است. روش پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، توصیفی-پیمایشی از شاخه میدانی بوده و جامعه آماری تحقیق، کارکنان ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس می باشد. حجم نمونه در این تحقیق ۱۲۲ نفر است. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای اقدام به نمونه گیری شدند. داده ها با استفاده از چهار پرسشنامه دینداری، گلاک و استارک (۱۹۶۵)، کامیابی در کار، پوراث و همکاران (۲۰۱۱)، تعهد سازمانی، آلن و میر (۱۹۹۰) و عاطفه مثبت، واتسون، کلارک و تلگن (۱۹۹۸) گردآوری شده است. روائی پرسشنامه ها توسط ۳ نفر از اساتید مدیریت مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن ها نیز با اجرای اولیه در نمونه ای به تعداد ۳۰ نفر تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها برای متغیر دینداری ۰/۸۴۹، متغیر کامیابی در کار ۰/۸۰۱، متغیر تعهد سازمانی ۰/۷۹۹ و متغیر عاطفه مثبت ۰/۸۴۵ برآورد شده است. به منظور بررسی آزمون فرضیات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و آزمون سوبل استفاده شده است. یافته های تحقیق حاکی از آن است که دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

**واژه های کلیدی:** دینداری، کامیابی در کار، تعهد سازمانی، عاطفه مثبت، ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس

## مقدمه

یکی از چالش‌های جدی و مهم نظری و عملی که از آغاز پیدایش دوره‌ی مدرن مطرح بوده و همچنان نیز ادامه دارد مربوط به نقش و جایگاه دین در این دوره و کیفیت ارتباط و تعامل آن با سایر نهادهای اجتماعی است. دین و دینداری یکی از مهمترین نهادهایی است که جامعه بشری به خود دیده است به طوری که هیچ گاه بشر خارج از این پدیده زیست نکرده و دامن از آن بر نکشیده است. اگر فرد و جامعه‌ای دیندار و دین مدار باشد و پایه و ریشه دین را در شعون مختلف حفظ کند، فضایی در کارشان ایجاد می شود که اصلاح شدنی و رشد یافتنی است و حتی اگر کمبودی در کار باشد، جبران پذیر و رو به کمال است (اسماعیلی بهبهانی، ۱۳۹۰). انسان دین ورز قدمتی دیرینه دارد، تجربه نیز نشان داده که مادی گرایی همیشه در ایجاد کامیابی و احساس خوشبختی موفق نبوده و باعث به خطر انداختن سلامت روانی و جسمانی افراد می شود. برخی اندیشمندان معتقدند معنویت، در موضوع کامیابی و توفیق در حیات، خود را هم ارز تعقل، اثرگذار نشان می دهد دین و کامیابی هر دو موضوعاتی وسیع و پیچیده هستند و ساختار چند بعدی و چند سطحی دارند که از طرق مختلف در تحلیل‌های جامعه شناسی و روان شناسی خود را آشکار ساخته اند. مثال های زیادی وجود دارد که حاکی از این است که بسیاری از مردم به اعتقادات و نهادهای دینی روی می آورند تا در مقابله با بحران ها، معنادار کردن زندگی و کامیابی به آنها کمک کند (بهرامی، ۱۳۹۱). برای جذب و نگهداری استعدادها، سازمانها نیازمندند محیطی را ایجاد کنند که کارکنان بتوانند در آن به کامیابی برسند. اکثر کارکنان امروز از شغل خود راضی نیستند. گواه این مطلب این است که ۱۷ درصد آنان خود را عجین شده با شغل نمی دانند و کمتر از ۲۰ درصد آنان احساس شکوفایی در کار دارند، محیط کار می تواند محلی باشد که افراد در آن احساس سرزندگی، نشاط و رشد کنند و روز به روز بهتر شوند. مفهوم کامیابی در کار، از جدیدترین مفاهیمی است که در حوزه پژوهش سازمانی مثبت گرا مطرح شده است کامیابی نشان دهنده تجربه همزمان سرزندگی و یادگیری توسط افراد هنگام انجام دادن وظایف شغلی است. هنگامی که افراد کامیابند، احساس پیشرفت و حرکت می کنند که در برگیرنده احساس یادگیری (فهم و دانش بیشتر) و احساس سرزندگی (انرژی بودن) است (اسپریتزر و همکاران، ۲۰۱۲).

تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کار می کنند. می توان انتظار داشت افرادی که احساس تکاپو (شور و شوق) بیشتر دارند (یعنی بعد سرزندگی در کامیابی)، تلاش بیشتری در راستا تعهد بیشتر نسب به کار و سازمانشان خواهند کرد (مدنی، ۱۳۹۰). افراد تا حدی به سازمان تعهد پیدا می کنند که زمینه تامین نیازهای رشد و کامیابی آن ها در کار فراهم شود، میزان تعهد سازمانی و کامیابی در کار از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. اندیشمندان سازمان و مدیریت معتقدند که مهمترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه گرانها بر روی کامیابی در کار تأثیرمستقیم دارد. لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. عدم درک ماهیت تعهد سازمانی منجر به عدم دلبستگی کارکنان به سازمان و به دنبال آن مدیریتی معیوبی می شود که در دستیابی به اهدافشان کامیاب نیستند (دولت آبادی فراهانی، ۱۳۹۲).

یکی دیگر از مهم ترین عوامل اثرگذار بر کامیابی در کار، عواطف می باشد. عواطف یکی از جنبه های رفتار انسان است که نقش مهمی در زندگی انسان ها دارد. عواطف از آن جهت برای بشر سودمند است که فعالیت های آنان را به سوی هدفی متوجه می سازد و انسان را وادار به انجام کارهایی می نماید که برای بقا و سودمند می باشد و از انجام کارهایی که جهت بقا او مضر است آگاه می سازد. عاطفه ی مثبت حالتی از انرژی فعال، تمرکز زیاد و اشتغال به کار لذت بخش می باشد. همچنین در برگیرنده ی طیف گسترده ای از حالت های خلقی مثبت از جمله شادی، احساس توانمندی، شور و شوق، تمایل، علاقه و اعتماد به نفس است. پژوهش های مختلف نشان داده اند که عوامل کامیابی و موفقیت افراد در کار ناشی از احساسات و عواطف مثبتی

<sup>۱</sup> - Spreitzer et al

است که آنان در خود ایجاد می کنند. عاطفه ی مثبت نشان دهنده ی تعاملات لذت بخش فرد با محیط می باشد که به تبع آن فرد احساس فعال بودن و کامیابی را در خود می یابد (واتسون، ۲۰۱۱).

پژوهش های مختلف نشان دادند که عوامل کامیابی و موفقیت افراد در محیط کار ناشی از احساسات و عواطف مثبتی است که آنان در خود ایجاد می کنند. عاطفه ی مثبت نشان دهنده ی تعاملات لذت بخش فرد با محیط می باشد که به تبع آن فرد احساس فعال بودن و شور و اشتیاق را در خود می یابد. بررسی عاطفه ی مثبت به عنوان نشانگرهای کنش وری مثبت از اهمیت بالایی برخوردار است و یکی از پیش بینی کننده های کامیابی در کار به حساب می آید. اغلب افراد هنگام قضاوت در مورد میزان کامیابی خود، به طراز عواطف منفی و مثبت خود توجه دارند که نشان دهنده ی غلبه ی احساسات مثبت آنان بر احساس های منفی است (شیمک و همکاران، ۲۰۱۲).

اداره امور مالیاتی کشور یکی از ادارات مهم کشور و زیرمجموعه وزارت امور اقتصادی و دارایی می باشد. که از جمله وظایف این اداره اصلاح و دگرگونی نظام مالیاتی و مکانیزه نمودن سیستم مالیاتی کشور و اجرای مالیات بر ارزش افزوده می باشد. با توجه به آن چه گفته شد و با در نظر گرفتن مزایای کامیابی در کار برای افراد جامعه، علی الخصوص قشر کارمند که درصد نسبتاً بزرگی از افراد جامعه را شامل می شوند. این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر گذار است؟

### پیشینه تحقیق

#### پیشینه تحقیقات داخلی

مساح و همکاران (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه ی الگوی خودگردان انجام دادند. نمونه پژوهش، ۱۳۰ زن شاغل در مدارس دولتی متوسطه دوم شهر اصفهان بوده که به روش خوشه ای انتخاب شده اند. پرسشنامه های پژوهش این موارد پرسشنامه کامیابی در کار (پوراث و همکاران، ۲۰۱۱)، پرسشنامه اشتیاق معلم (کلاسن، یردلن و دورکسن، ۲۰۱۳)، پرسشنامه رضایت شغلی معلم (پوماکی و همکاران، ۲۰۱۰)، پرسشنامه تعهد معلم (چان و همکاران، ۲۰۰۸) و پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۱) بوده اند. پایایی ابزارها، با روش انسجام درونی ابزار مورد تایید قرار گرفت. نتایج پژوهش، لزوم سرمایه گذاری در ایجاد شور و شوق در معلمان به عنوان تربیت کنندگان نسل آینده را در راستای بهبود نگرش های شغلی جریان ساز همچون تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی نشان می دهد.

ایمانی و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیق با عنوان بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان انجام دادند. جامعه آماری این تحقیق، کارکنان بانک رفاه می باشد که با روش نمونه گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول جامعه محدود ۲۶۹ از بین آنها انتخاب شدند. تحقیق از نظرهدف کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. برای گردآوری داده ها سه پرسشنامه کامیابی در کار، عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان به کار گرفته شده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون در تحقیق نشان داد که کامیابی در کار با عملکرد شغلی و سلامت روانی رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که کامیابی در کار، پیش بینی کننده معناداری برای عملکرد شغلی و سلامت روانی است. یعنی افزایش کامیابی در کار موجب ارتقای عملکرد شغلی و سلامت روانی آنان می شود.

میرزایی توکلی و شریعتمداری (۱۳۹۴)، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها انجام دادند. هدف پژوهش بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها بوده است. نوع تحقیق کاربردی و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. نمونه ۱۴۸ نفر از جامعه، به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب

<sup>۲</sup>- Watson

<sup>۳</sup>- Schimmack et al

شده است. نتایج نشان داد بین تمام مؤلفه های معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی با رضایت شغلی پرسنل رابطه معناداری وجود دارد. بنابر این، با افزایش ابعاد مختلف معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی، بر رضایت شغلی پرسنل افزوده خواهد شد. ابوالمعصومی و صابری (۱۳۹۳)، تحقیقی با عنوان پیش بینی شادکامی بر اساس بخشش و عواطف مثبت و منفی در بین کارمندان معاونت امور برنامه ریزی اقتصادی جهاد کشاورزی انجام دادند. به این منظور ۱۴۸ کارمند از بین کارکنان اداره مذکور با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسش نامه شادکامی آکسفورد و مقیاس عاطفه مثبت و منفی و مقیاس بخشش هارتلند جهت جمع آوری اطلاعات استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که عواطف مثبت با شادکامی همبستگی مثبت و معنا دار دارد. حال آن که متغیر عواطف منفی با شادکامی همبستگی منفی و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد متغیر بخشش به صورت معنی دار شادکامی را پیش بینی نمی کند.

سنگری (۱۳۹۳)، تحقیقی تحت عنوان تاثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهر تهران)، انجام دادند. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه بوده است. جامعه آماری کارکنان مسلمان شرکتهای تولیدی و خدماتی شهر تهران، تعداد نمونه ۳۵۱ نفر و روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. به منظور بررسی رابطه میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده گردید و گروههای مستقل بهره t برای بررسی تفاوت میان دو گروه کارکنان مجرد و متاهل در زمینه رفتار سختکوشی از آزمون گرفته شد. یافته های پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی و دینداری هر دو عواملی هستند که بر رفتار سختکوشی کارکنان تاثیر مثبت دارند. همچنین درخصوص متغیر سختکوشی، با توجه به وضعیت تاهل آزمودنیها، نتایج متفاوتی بدست آمد، بدین معنی که کارکنان متاهل در متغیر رفتار سختکوشی، میانگین بالاتری به دست آوردهاند. نتایج پژوهش، یاری کننده مدیران در خصوص ارتقاء رفتار سختکوشی کارکنان از طریق اشاعه فرهنگ دینداری و اخلاق مداری در سازمان می باشد.

یگانه (۱۳۹۳)، تحقیقی تحت عنوان رابطه بین دینداری در کار با تعهد سازمانی و خود نظارتی، کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی انجام داد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی مهندسان عضو سازمان نظام مهندسی ساختمان استان گیلان بود که تعداد ۱۶۳ نفر به شیوه نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای تصادفی انتخاب شدند. از پرسشنامه های دینداری در کار، تعهد سازمانی و خود نظارتی به عنوان ابزار پژوهش استفاده شد. نتایج تحلیل داده های پژوهش حاضر نشان داد بین دینداری در کار با تعهد سازمانی و همچنین بین دینداری در کار با خودنظارتی همبستگی مثبت معنادار وجود دارد. معنویت به عنوان یک نیاز حیاتی باید قسمتی از فرهنگ سازمانی باشد. بدین خاطر بسیاری از صاحب نظران شکل گیری سازمانهای معنویت محور را به عنوان موج چهارم در عصر جدید معرفی نموده اند.

رسولی و همکاران (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان نقش معنویت و دینداری در کار، بر مهارتهای کارآفرینی کارکنان دانشگاه انجام دادند. بدین منظور ۱۱۷ نفر از کارکنان بخش آموزش دانشگاه تهران به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه های سنجش معنویت هال و ادواردز، دینداری در کار، لین و همکاران و مهارتهای کارآفرینی شفیع آبادی و فکری پاسخ دادند. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون حاکی از همبستگی مثبت معنادار بین معنویت و دینداری در کار با مهارتهای کارآفرینی و همچنین قدرت پیش بینی کنندگی بالای معنویت و دینداری در کار برای مهارتهای کارآفرینی بود. همچنین میانگین نمره های معنویت و دینداری در کار زنان به طور معناداری بالاتر از مردان بود. یافته ها مؤکد آن است که توجه به منابع دینی و معنوی مراجعان در مشاوره می تواند به سلامت حرفه ای و در نتیجه سلامت روان آنها منجر شود.

خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ی دینداری با موفقیت کارآفرینان ایرانی، انجام داده است و برای انجام آن از مدل سه بعدی سنجش دینداری ابدائی خدایاری فرد و همکاران و نیز استانداردهای سنجش موفقیت کارآفرینان برتر ایرانی وزارت کار و امور اجتماعی استفاده شده است. روش پژوهش توصیفی بود؛ برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آماری سنجش همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد و برای دستیابی به نتایج دقیق تر تحلیل واریانس نیز انجام شد. حجم نمونه ی این پژوهش مشتمل بر ۱۱۴ نفر می باشد، و نتایج به دست آمده نشان دهنده ی ارتباط معنی داری میان متغیرهای دینداری و موفقیت کارآفرینان نبود، البته می بایست این نکته را در نظر داشت که نمره ی دینداری کل و نیز نمره ی

دینداری در هر کدام از ابعاد سه گانه (شناختی، عاطفی و رفتاری) کارآفرینان در حد بسیار بالایی قرار دارد و نشان دهنده‌ی هم‌سویی نتایج به دست آمده با نتایج طرح پژوهشی سنجش دینداری خدایاری فرد و همکاران است. سلطانی زاده و همکاران (۱۳۹۱)، هدف از این پژوهش تعیین رابطه بین عاطفه مثبت و منفی با رضایت از زندگی دانشجویان بود. نمونه پژوهش ۱۴۰ نفر (۶۹ مرد و ۷۱ زن) از دانشجویان دانشگاه اصفهان بودند که با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. برای ارزیابی عاطفه مثبت و منفی از «مقیاس عاطفه مثبت و منفی» (PANAS) استفاده شد و رضایت از زندگی نیز به وسیله «مقیاس رضایت از زندگی» (SWLS) مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که هر اندازه عاطفه مثبت در زمان های گذشته، حال و آینده و عاطفه مثبت کلی دانشجویان بیشتر باشد، رضایت از زندگی آنها نیز بیشتر است. همچنین افزایش عاطفه منفی در زمان های گذشته و حال و عاطفه منفی کلی، به کاهش رضایت از زندگی دانشجویان منجر می شود. با این حال، عاطفه منفی آینده با رضایت از زندگی رابطه ندارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که عاطفه مثبت کلی و عاطفه منفی گذشته به ترتیب ۱۱٫۶ درصد و ۷ درصد، و در مجموع ۱۸٫۱ درصد نمرات رضایت از زندگی را به طور معنی داری پیش بینی می کند ( $P < 0.01$ ). سن، جنسیت و وضعیت تاهل نتوانست رضایت از زندگی را به طور معنی داری پیش بینی کند. به نظر می رسد حالات عاطفی بر ارزیابی ما در مورد رضایت از کل زندگی تاثیر گذار می باشد.

#### پیشینه تحقیقات خارجی:

آدرتش و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهشی با عنوان «دینداری و کارآفرینی» تاثیر دین بر تصمیم افراد در کارآفرین شدن را بررسی کرده و نتایج به دست آمده تاثیر دین بر کارآفرینی را تأیید می کند. ضمن آن که برخی از ادیان مانند اسلام و مسیحیت افراد را به سوی کارآفرینی هدایت می کنند، در حالی که برخی دیگر مانند هندویسم مانع کارآفرینی می شوند. سادوزای و همکاران (۲۰۱۳)، تحقیقی تحت عنوان نقش دینداری در رابطه با تعهد سازمانی و اهداف گردشگری: مطالعه بخش عمومی پاکستان، انجام داده است. این مطالعه با استفاده از روش نمونه گیری گلوله برفی انجام شده است. برای جمع آوری داده ها از ۴۶۰ سازمان دولتی و سازمان های دولتی ولایتی از پاکستان استفاده شده است. نتایج نشان می دهد که اخلاق کاری اسلامی، رابطه بین تعهد سازمانی و قصد کاری را تعدیل می کند. بحث، پیامدها و محدودیت های مطالعه نیز در پایان بحث شده است. نتایج نشان داد که اخلاق کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. منظور از رضایت شغلی آن است که فرد به طور کلی شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است و نگرش مثبتی نسبت به آن دارد که موجب کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می شود.

پیلچر (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر عاطفه مثبت و رویدادهای روزانه بر رضایت از زندگی دانشجویان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت از زندگی با احساسات افسردگی، خشم، آشفتگی، سلامت جسمانی و فراوانی بیماری های جسمانی، عاطفه ی مثبت و منفی و کیفیت خواب رابطه ی مهنداری دارد. میزان همبستگی عاطفه مثبت و عاطفه منفی با رضایت از زندگی به ترتیب ۳۱/۰ و ۳۵/۰- بود. نتایج تحلیل رگرسیون حاکی از آن بود که افسردگی، خشم، آشفتگی، سلامت جسمانی و فراوانی بیماری های جسمانی و عاطفه منفی، نمرات رضایت از زندگی به طور معنی داری پیش بینی می کند. عاطفه منفی ۱۲/۷ درصد نمرات رضایت از زندگی را پیش بینی می کرد.

یوسف (۲۰۱۱)، در تحقیقی تحت عنوان اخلاق کاری اسلامی، مدعی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در یک محیط فرهنگی، مطالعاتی در سازمانهای امارات متحده عربی در مورد تأثیر تعدیل کنندگی اخلاق اسلامی کار در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام داد، به این نتیجه دست یافت که اخلاق اسلامی کار به طور مستقیم، هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد.

<sup>۴</sup>- Audretsch

<sup>۵</sup>- Sadozai et al

<sup>۶</sup>- Pilcher

<sup>۷</sup>- Yousef

سلکو (۲۰۱۱)، در تحقیقی تحت عنوان تاثیر دين بر ارزش های اخلاقی کار: مطالعه موردی دين اسلام و صاحبان کسب و کار کوچک و متوسط ترک در سال ۲۰۰۹ مصاحبه های نیمه ساختار یافته ای را با ۳۲ کارآفرین که آن ها را در دو گروه دين دار و سکولار تقسیم کرده بود، انجام داد. تحلیل داده های کیفی نشان داد که مذهب بر فعالیت های کاری تأثیر دارد، بدین ترتیب ۵ ویژگی بارز از تأثیر دين بر اخلاق کاری عبارتند از: سخت کوشی به عنوان یک وظیفه ی دینی، حسن نیت (قصد)، انجام مسئولیت، خیرخواهی و حفظ تعادل در زندگی شخصی

مالیک و همکاران (۲۰۱۰)، پژوهشی با عنوان رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان دانشگاه در بخش دولتی پاکستان انجام دادند و نتیجه گرفتند که رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد و عامل مهمی در تعیین تعهد سازمانی معلمان به شمار می رود.

پالمر و همکارانش (۲۰۱۰)، در تحقیقی با عنوان هوش هیجانی و رضایت از زندگی شخصیت و تفاوت های فردی نشان داد که بین عاطفه مثبت و عاطفه منفی با رضایت از زندگی رابطه وجود دارد. میزان این رابطه به ترتیب برابر با ۰/۵۵ و ۰/۴۵- بود. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عاطفه مثبت ۳۱ درصد و عاطفه منفی ۳۹ درصد نمرات رضایت از زندگی را پیش بینی می کند.

### فرضیات تحقیق

#### فرضیه اصلی

دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

#### فرضیه های فرعی

دینداری بر کامیابی در کار در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

#### روش شناسی پژوهش

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی تاثیر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس است، از نظر هدف کاربردی و از حیث زمانی به روش تک مقطعی انجام می گیرد، زیرا روش تک مقطعی بر مبنای گردآوری داده ها درباره یک یا چند صفت در یک مقطع از زمان از طریق نمونه گیری از جامعه انجام می شود. این گونه پژوهش به توصیف جامعه بر اساس یک یا چند متغیر می پردازد. از نظر ارتباط بین متغیر ها از نوع همبستگی است چون می خواهد روابط بین متغیر های مستقل و وابسته را بررسی نماید.

#### جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

تشخیص جامعه آماری در پژوهش بسیار اهمیت دارد، زیرا با استفاده از جامعه آماری، حجم نمونه به دست آمده و در نهایت تجزیه و تحلیل های آماری را مشخص می سازند. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس می باشد. که تعداد آنها برابر با ۱۷۹ نفر می باشد.

براساس فرمول کوکران حجم نمونه در این تحقیق ۱۲۲ نفر می باشد. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای اقدام به نمونه گیری خواهیم کرد. در فرمول کوکران:

$$n = 122 \text{ تعداد نمونه}$$

$$N = 179 \text{ جامعه آماری}$$

<sup>۸</sup>- SelcukU

<sup>۹</sup>-Malik et al

<sup>۱۰</sup>- Palmer et al

ضریب اطمینان  $Z = 95\% = 1/96$ احتمال وجود کارایی  $p = 0/5$ عدم احتمال وجود عدم کارایی  $q = 0/5$ دقت  $d = 0/5$ 

$$n = \frac{NZ^2 pq}{Z^2 pq + (N - 1)d^2}$$

$$n = \frac{179 \times 1/96 \times 0/5 \times 0/5}{1/96 \times 1/96 + (178) \times 0/05 \times 0/5} = 122$$

در این فرمول تعداد کل نمونه انتخاب شده از ۱۲۲ نفر از کلیه کارکنان ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس می باشد، که با مراجعه به جدول مورگان نیز تعداد نمونه ۱۲۲ نفر محاسبه شده که یکدیگر را تایید می کنند. روش نمونه گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی طبقه ای می باشد.

#### جدول (۱): نمونه گیری تصادفی طبقه ای

شهرها	تعداد اعضا	تعداد اعضانمونه
فیروزآباد	۳۷	۲۵
فرشبند	۱۸	۱۳
قیر و کارزین	۳۱	۲۱
خنج	۲۸	۱۹
مهر	۲۹	۲۰
لامرد	۳۶	۲۴
کل	۱۷۹	۱۲۲

۴-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات

۱- **پرسشنامه دینداری**: این آزمون بر اساس پرسشنامه استاندارد دینداری گلاک و استارک (۱۹۶۵) تنظیم شده است و حاوی ۲۸ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس لیکرت است. ابعاد دینداری از گلاک و استارک عبارتند از: بعد اعتقادی با سوالات ۱ تا ۷، بعد عاطفی با سوالات ۸ تا ۱۳، بعد پیامدی با سوالات ۱۴ تا ۱۹، بعد مناسکی با سوالات ۲۰ تا ۲۸ سنجیده می شوند.

۲- **پرسشنامه کامیابی در کار**: این آزمون بر اساس پرسشنامه استاندارد کامیابی در کار، پوراث و همکاران (۲۰۱۱) تهیه شده است. و شامل ۱۰ سوال بوده و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی شده است. ابعاد سنجش کامیابی در کار کارکنان عبارتند از: سرزندگی با سوالات ۱ تا ۵، یادگیری با سوالات ۶ تا ۱۰، سنجیده می شوند.

۳- **پرسشنامه تعهد سازمانی**: این آزمون بر اساس پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) تنظیم شده است و حاوی ۲۰ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس لیکرت است. ابعاد تعهد سازمانی از نظر آلن و میر عبارتند از: تعهد عاطفی با سوالات ۱ تا ۸، تعهد مستمر با سوالات ۹ تا ۱۵، تعهد هنجاری با سوالات ۱۶ تا ۲۰ پرسشنامه سنجیده می شوند.

۱- پرسشنامه عاطفه مثبت: این آزمون بر اساس پرسشنامه استاندارد عاطفه مثبت واتسون، کلارک و تلگن (۱۹۹۸) تنظیم شده است و حاوی ۹ سوال بوده و مبتنی بر مقیاس لیکرت است.

#### روش جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه ای (کتاب، نشریات، سایت های اینترنتی و پایان نامه های مرتبط) و روش میدانی با پرسشنامه های مربوطه استفاده شده است.



- روش کتابخانه ای: برای جمع آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از کتاب ها، پایان نامه ها، مقالات و پایگاه های اینترنتی استفاده شده است.

- روش میدانی: در این پژوهش جهت جمع آوری دیدگاه ها و نظریات کارکنان، در خصوص رابطه متغیرهای پژوهش، از روش میدانی به کمک پرسشنامه استفاده می شود.

### روایی پرسشنامه ها

ابزار اندازه گیری این تحقیق (پرسشنامه) با دقت زیاد و مراجعه به کتب و مقالات مدیریتی و همچنین پس از مشاوره با نظر<sup>۳</sup>تن از اساتید مدیریت تائید نهایی ایشان، تکثیر و بین معلمان توزیع شد؛ بنابراین می توان گفت که ابزار اندازه گیری این تحقیق از روایی خوبی برخوردار است.

### پایایی پرسشنامه ها

مورد دیگری که در یک کار پژوهشی باید به آن توجه شود، پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری می باشد. مقصود از پایایی یک وسیله سنجش آن است که اگر خصیصه ی مورد نظر دوباره با همان وسیله یا وسیله ی مشابه و قابل مقایسه با آن و تحت شرایط مشابهی اندازه گیری شود، نتایج حاصل آن مشابه، دقیق و قابل اعتماد باشد. در این تحقیق برای برآورد پایایی پرسشنامه ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. درواقع در مورد پرسشنامه هایی که پاسخ های چندگزینه ای دارند، استفاده از این روش توصیه می شود. برای به دست آوردن ضریب پایایی پرسشنامه، ابتدا از طریق پیش آزمون، ۱۵ پرسشنامه بین یک نمونه ی تصادفی، توزیع شده و سپس با استفاده از رایانه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه می شود:

جدول (۲): میزان آلفا کرونباخ

متغیرهای تحقیق	تعداد سئوالات مؤلفه ها	ضریب آلفای کرونباخ
دینداری	۲۸	۰/۸۴۹
کامیابی در کار	۱۰	۰/۸۰۱
تعهد سازمانی	۲۰	۰/۷۹۹
عاطفه مثبت	۹	۰/۸۴۵

همان گونه که از جداول زیر پیداست ضریب پایایی (همسانی درونی گویه ها) توسط آلفای کرونباخ برای متغیرهای اساسی تحقیق سنجیده شده است. بنابراین ضریب پایایی برای کلیه متغیرها از درصد بالا و قابل قبولی برخوردار است. با این وجود ضریب بالای آلفای کرونباخ حاصل شده برای متغیرهای فوق حکایت از پایایی و همسانی فوق العاده بالای گویه ها دارد؛ ضریب آلفای بالای ۷۳٪ برای متغیرها نشان دهنده قابلیت اعتماد بسیار عالی گویه های تحقیق دارد. چنین استنباط می شود که پایایی و همسانی درونی گویه ها و سؤالات متغیرها و شاخص های مطرح شده در حد مناسب و قابل قبولی می باشد.

### آزمون فرضیات پژوهش

از آنجا که فرضیه اصلی بررسی تاثیر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس می باشد ابتدا به آزمون فرضیه های فرعی پرداخته و در نهایت فرضیه اصلی را آزمون می کنیم.

<sup>۳</sup>. Reliability



در این قسمت با انجام تحلیل های مناسب به آزمون فرضیات تحقیق خواهیم پرداخت. برای آزمون فرضیات تحقیق با بهره گیری از نرم افزار SPSS و آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه و تحلیل مسیر روابط بین متغیرها را بررسی نموده ایم

در این پژوهش چون با توجه به اینکه در فرضیات به دنبال بررسی تاثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می باشیم لذا برای بررسی آزمون فرضیات در صورتیکه آزمون همبستگی معنادار باشد از رگرسیون استفاده خواهیم نمود. از آنجایی که در هر یک از فرضیات یک متغیر مستقل وجود دارد. لذا از رگرسیون خطی استفاده شده است.

برای انجام هر رگرسیون مفروضاتی مورد نیاز است که تا این مفروضات بر قرار نباشد اعتبار رگرسیون خدشه دار خواهد شد. از جمله این مفروضات مستقل بودن خطاها و دیگری نرمال بودن متغیر وابسته است. برای بررسی مستقل بودن خطاها از آزمون دوربین واتسون و برای نرمال بودن متغیر وابسته از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده که نتایج آزمون نرمال بودن در جدول (۴-۶) آمده است.

### بررسی استقلال خطاها

برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین واتسون استفاده شده اگر مقدار آماره دوربین واتسون در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گیرد فرض صفر (عدم همبستگی بین خطاها) پذیرفته می شود در غیر این صورت فرض صفر رد می شود (همبستگی بین خطاها وجود دارد) نتیجه این آزمون برای فرضیه های پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول (۳): نتایج حاصل از آزمون دوربین واتسون

فرضیه	آماره دوربین واتسون	نتیجه آزمون
دینداری بر کامیابی در کار در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر گذار است.	۱/۶۹	عدم همبستگی بین خطاها

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود آماره دوربین واتسون برای فرضیه پژوهش در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد لذا نمیتوان فرض صفر را رد کرد و همبستگی بین خطاها وجود ندارد.

**فرضیه فرعی اول: دینداری بر کامیابی در کار در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر گذار است.**  
با توجه به خروجی آزمون ضریب همبستگی پیرسون جدول (۴) مقدار ۰۰,۰ بعنوان P-value نشان دهنده وجود ارتباط معنی دار بین دینداری و کامیابی در کار در سطح اطمینان ۹۵ درصد می باشد به این معنی که فرضیه  $H_0$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تأیید قرار نمی گیرد. در نتیجه با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰,۷۸۱ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ( $\alpha = 0/05$ ) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد و از آنجا که هدف بررسی تاثیر دینداری بر کامیابی در کار می باشد بنابراین از رگرسیون خطی استفاده شده است که نتایج آن در ادامه آمده است.

جدول (۵): نتایج آزمون همبستگی بین دینداری و کامیابی در کار

متغیر	کامیابی در کار
دینداری	ضریب همبستگی پیرسون ۰,۷۸۱**

\*  $P < 0.05$

## جدول (۶): نتایج آزمون تحلیل رگرسیون برای بررسی اثر دینداری بر کامیابی در کار

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
رگرسیون	۷.۹۴۳	۱	۷.۹۴۳	۱۸۷.۸۳۵	۰/۰۰
باقی مانده	۵.۰۷۴	۱۲۰	۰.۴۲		
مجموع	۱۳.۰۱۷	۱۲۱			

در جدول ۶، سطح معنی داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده که نشان می دهد مدل رگرسیون توانسته است تغییرات در متغیر وابسته (کامیابی در کار) را توضیح دهد و با توجه به معنادار بودن رگرسیون در مرحله بعد می بایست ضرایب معادله رگرسیون برآورد شده و معنی دار بودن آنها مشخص شود. جدول زیر حاوی این نتایج می باشد:

## جدول (۷): نتایج آزمون معناداری ضرایب رگرسیون برای بررسی اثر دینداری بر کامیابی در کار

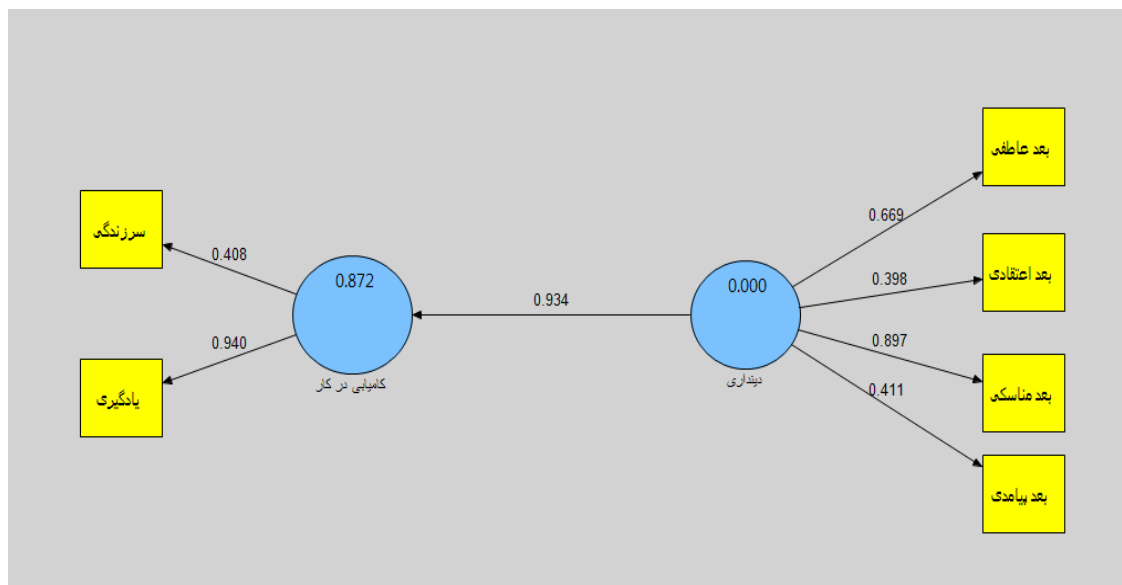
متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقادیر بتای (Beta) استاندارد	آماره T	سطح معنی داری
دینداری	کامیابی در کار	۰/۷۸۱	۱۳/۷۰۵	۰/۰۰۰

در خروجی جدول (۷) ضرایب و معناداری هریک ارائه شده است با توجه به نتایج جدول فوق سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت که این متغیر (دینداری) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر کامیابی در کار دارد و ضریب مسیر (Beta) نیز نسبتاً بالا و نتیجتاً فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود.

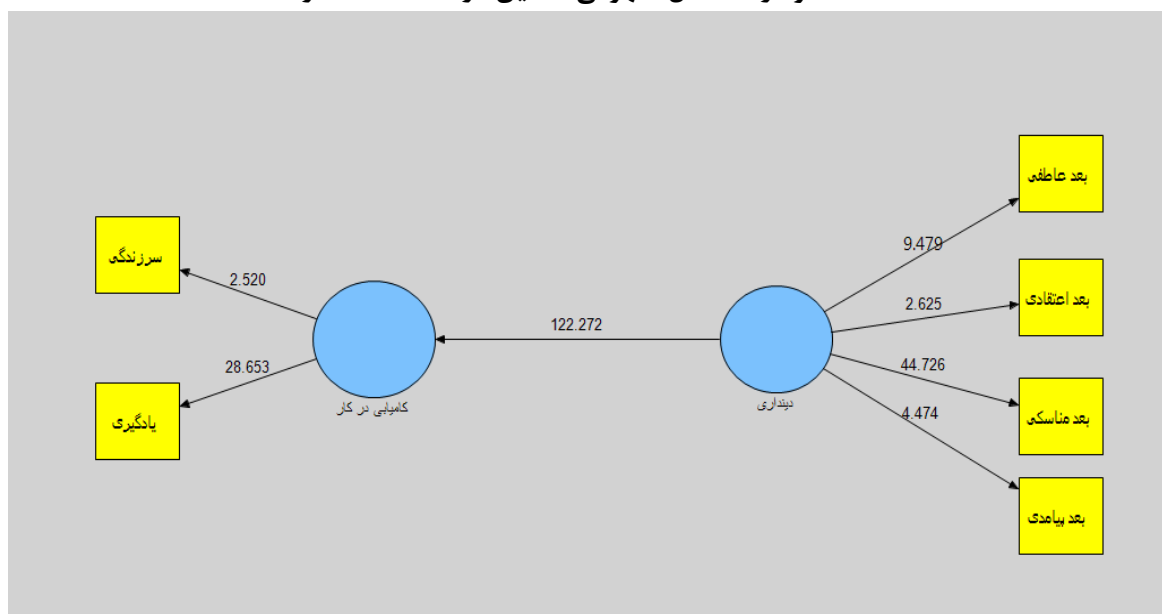
**فرضیه فرعی دوم: دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.**

با توجه به اینکه در تحلیل رگرسیون فقط به بررسی تاثیر مستقیم متغیرها پرداخته می شود و امکان محاسبه تاثیرات غیر مستقیم ممکن نیست با استفاده از فن تحلیل مسیر به مطالعه تاثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می پردازیم تحلیل مسیر شیوه ای برای مطالعه تاثیر مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته به صورت مکانیسمی علی است که ضرایب مسیر در این تکنیک همان ضرایب رگرسیون استاندارد شده (Beta) است

به منظور پیش بینی کامیابی در کار از روی متغیرهای پیش بین دینداری و تعهد سازمانی و آزمون نقش واسطه ای تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار از رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل مسیر و آزمون سوایل برای معناداری متغیر میانجی استفاده شده است که خلاصه نتایج مربوط به آن در جداول ۴-۱۰ الی ۴-۱۳ آمده است. همچنین در نمودار ۱ و ۲ مدل مفهومی تحقیق ارائه شده اند.



نمودار (۱): مدل مفهومی تحقیق در حالت استاندارد



نمودار (۲): مدل مفهومی تحقیق در حالت معناداری

جدول (۸): ماتریس همبستگی بین دینداری، کامیابی در کار و تعهد سازمانی

متغیرها	دینداری	کامیابی در کار	تعهد سازمانی
۱: دینداری	-		
۲: کامیابی در کار	۰.۷۸۱**	-	
۳: تعهد سازمانی	۰.۶۴۴**	۰.۳۴۵**	-

جدول (۸) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش بین دینداری، کامیابی در کار با تعهد سازمانی را نشان می دهد که تمام همبستگی ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند.

جدول (۹): خلاصه مدل

انحراف معیار برآورد	ضریب تعیین	R ضریب همبستگی	الگو
۰.۲۰۵۶۳	۰.۶۱۰	۰.۷۸۹	۱
۰.۱۹۴۸۳	۰.۶۵۳	۰.۸۰۹	۲

جدول (۹) نشان می دهد که متغیر دینداری به تنهایی در مرتبه اول ۶۱ درصد واریانس کامیابی در کار را تبیین می کند و در مرتبه دوم دینداری و تعهد سازمانی در مجموع ۶۵ درصد واریانس کامیابی در کار را تبیین می کنند و ورود تعهد سازمانی به معادله رگرسیون ضریب تعیین را به میزان ۴ درصد افزایش داده است.

برای آنکه متغیری نقش واسطه داشته باشد باید شرایط زیر را داشته باشد:

۱: بین متغیر واسطه و مستقل همبستگی معنادار وجود داشته باشد

۲: بین متغیر واسطه ای و متغیر وابسته همبستگی معنادار وجود داشته باشد

۳: با بررسی اثر متغیر واسطه ای رابطه بین متغیر مستقل و وابسته دستخوش تغییر شود

برای بررسی نقش متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار با توجه به جدول (۱۰) داریم:

جدول (۱۰): نتایج حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی

Model		ضرایب استاندارد شده		T آماره	معیار تصمیم
		اوزان B غیر استاندارد	انحراف معیار خطا		
۱	(Constant)	-۰.۳۵۳	۰.۳۲۸	-۱.۰۷۵	۰.۲۸۵
	دینداری	۱.۰۸۳	۰.۰۷۹	۱۳.۷۰۵	۰.۰۰۰
۲	(Constant)	۰.۰۰۵	۰.۳۲۵	۰.۱۶	۰.۹۸۸
	دینداری	۱.۳۲۵	۰.۰۹۸	۱۳.۵۳۰	۰.۰۰۰
	تعهد سازمانی	-۰.۳۳۱	۰.۰۸۶	-۳.۸۳۱	۰.۰۰۰

a. Dependent Variable: کامیابی

همبستگی بین دینداری و کامیابی در کار مثبت و معنادار ( $P < .05$  و  $۰.۷۸۱^{**}$ ) و تعهد سازمانی با کامیابی در کار نیز مثبت و معنادار است ( $P < .05$  و  $۰.۳۴۵^{**}$ ) در مرتبه اول ضریب مسیر متغیر دینداری بر روی کامیابی در کار برابر ۰.۷۸۱ و با ورود متغیر تعهد سازمانی ضریب مسیر در گام قبل همچنان معنادار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار نقش واسطه جزیی (ونه کامل) را دارد.

برای آزمودن تاثیر یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد بنام آزمون سوبل نیز وجود دارد که برای معناداری تاثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر بکار می رود. یکی از عیوب این آزمون این است که احتیاج به داده های زیاد برای کسب یک نتیجه دقیق و معتبر دارد. در مواقعی که حجم نمونه اندک است، می بایست از همان فرمان بوت استرپینگ استفاده

نمود و اجرای آزمون سوبل بی فایده و اضافی است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-value از طریق فرمول زیر بدست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱.۹۶ می توان در سطح ۹۵ درصد معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید نمود.

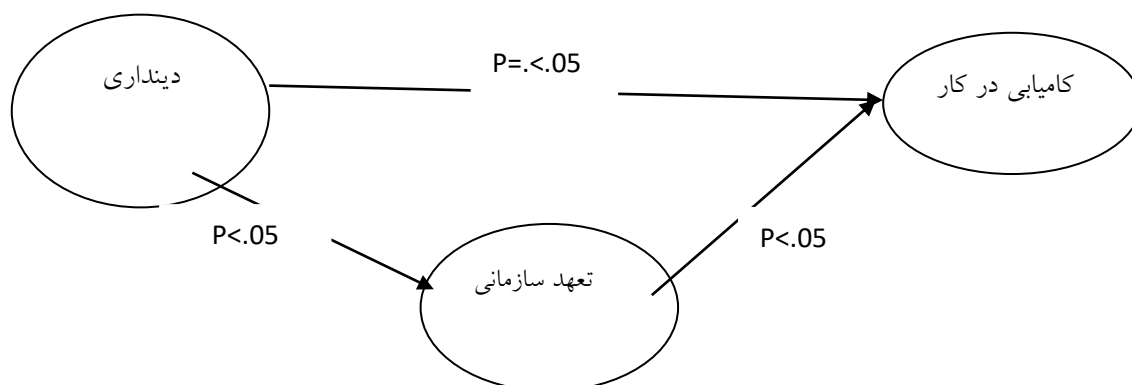
$$z\ value = \frac{a*b}{\sqrt{(b^2*sa^2)+(a^2*sb^2)+(sa^2*sb^2)}} = 3.86$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb : خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته



نمودار (۳): مدل کلی تحقیق به همراه معناداری

با توجه مقدار بدست آمده برای آزمون سوبل که برابر ۳/۸۶ بوده و از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می باشد بنابراین با احتمال ۹۵ درصد این آزمون تایید می شود. بنابراین می توان گفت دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر معناداری دارد.

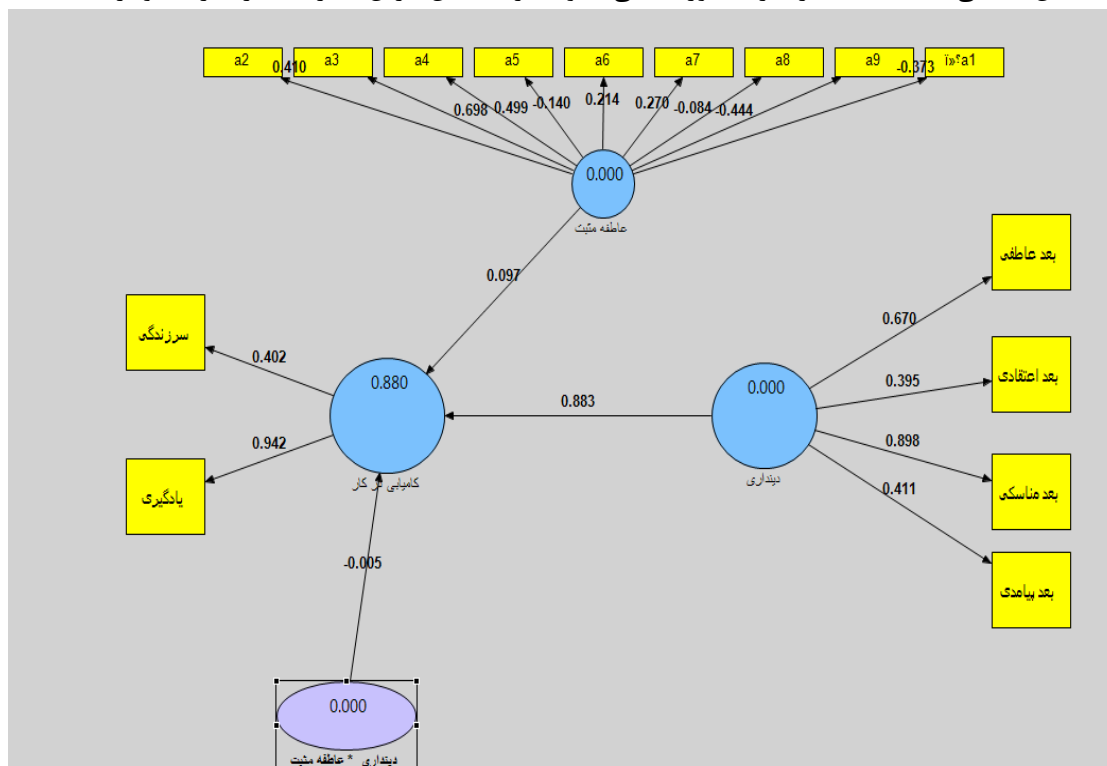
**فرضیه فرعی سوم:** دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

جدول (۱۱): ماتریس همبستگی بین دینداری، کامیابی در کار و تعهد سازمانی

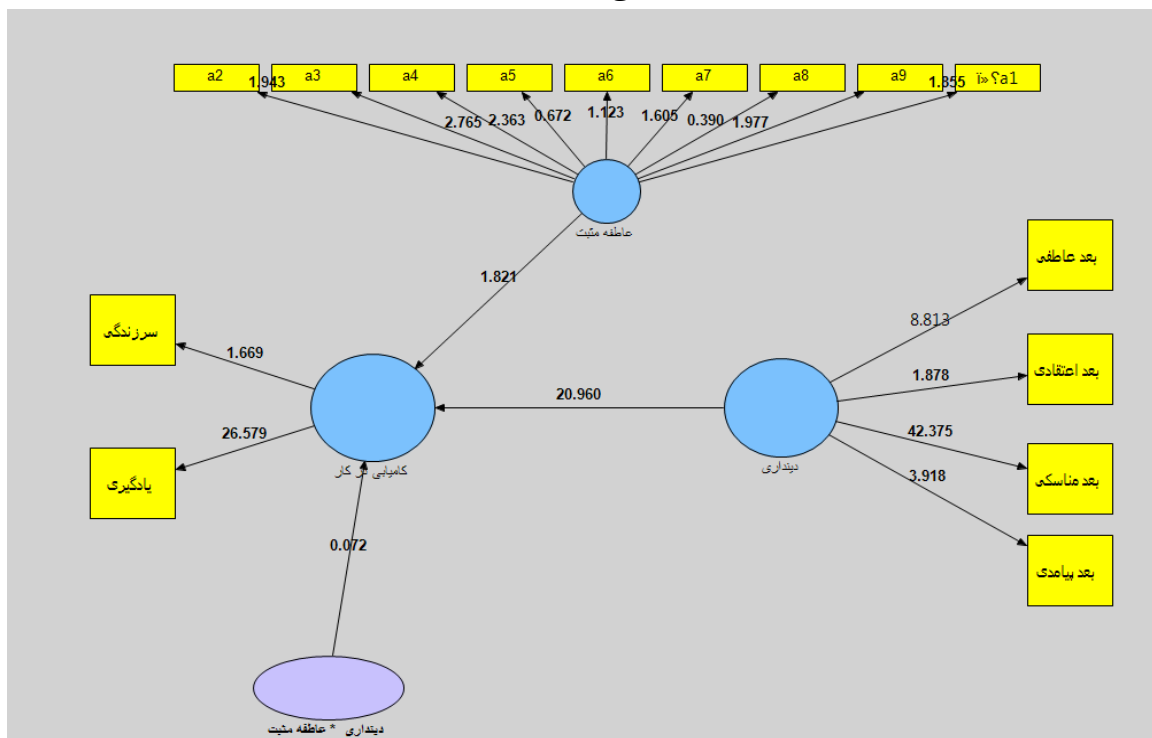
متغیرها	دینداری	کامیابی در کار	تعهد سازمانی
۱: دینداری	-		
۲: کامیابی در کار	.۷۸۱**	-	
۳: عاطفه مثبت	.۲۸۰**	عدم همبستگی	-

جدول (۱۱) ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش بین دینداری، کامیابی در کار با عاطفه مثبت را نشان می دهد. به منظور پیش بینی کامیابی در کار از روی متغیرهای پیش بین دینداری و عاطفه مثبت و آزمون نقش واسطه ای عاطفه مثبت در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار از رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل مسیر و آزمون سوبل برای معناداری متغیر میانجی

استفاده شده است که با توجه به خروجی رگرسیون سلسله مراتبی و معنادار نبودن رابطه بین کامیابی در کار و عاطفه مثبت نقش واسطه‌ای عاطفه مثبت در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار تایید نمی‌گردد به عبارت دیگر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر معنادار ندارد. نمودار (۴)



نمودار (۴): مدل مفهومی فرضیه تحقیق در حالت استاندارد



نمودار (۵): مدل مفهومی فرضیه تحقیق در حالت معناداری

**فرضیه اصلی:** دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

به منظور پیش بینی کامیابی در کار از روی متغیرهای پیش بین دینداری و عاطفه مثبت و تعهد سازمانی و آزمون نقش واسطه ای عاطفه مثبت و تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار با توجه به نتایج حاصل از فرضیه های فرعی دوم و سوم و نتایج حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل مسیر و آزمون سو بل برای معناداری متغیر میانجی این گونه نتیجه می شود که تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار نقش میانجی را دارا بوده لیکن تاثیر متغیر مستقل بر وابسته از طریق متغیر عاطفه مثبت معنادار نبوده و دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار نمی باشد.

#### بحث و نتیجه گیری

**فرضیه اصلی:** دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

با توجه به نتایج حاصل از فرضیه های فرعی دوم و سوم و نتایج حاصل از رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل مسیر و آزمون سو بل برای معناداری متغیر میانجی این گونه نتیجه می شود که تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار نقش میانجی را دارا بوده لیکن تاثیر متغیر مستقل بر وابسته از طریق متغیر عاطفه مثبت معنادار نبوده و دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار نمی باشد.

نتایج نشان داد که دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت تاثیرگذار است. که با یافته های میرزایی توکلی و همکاران (۱۳۹۴)، یگانه (۱۳۹۳)، سادوزای و همکاران (۲۰۱۳)، یوسف (۲۰۱۱)، همخوانی دارد.

**فرضیه های فرعی ۱:** دینداری بر کامیابی در کار در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

با توجه به اینکه ضریب همبستگی برای دو متغیر ۰/۷۸۱ می باشد و عدد معنی داری (sig) مشاهده شده (معیار تصمیم) از سطح معنی دار استاندارد ( $\alpha = 0/05$ ) کمتر است بین این دو متغیر رابطه معنی داری وجود دارد. سطح معنی داری ضریب عرض از مبدا برابر ۰/۰۰۰ و کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین می توان گفت که متغیر (دینداری) تاثیر معنادار و نسبتاً قوی بر کامیابی در کار دارد و ضریب مسیر (Beta) نیز نسبتاً بالا و نتیجتاً فرضیه فرعی اول پذیرفته می شود.

نتایج نشان داد که دینداری بر کامیابی در کار تاثیرگذار است. که با یافته های ایمانی و همکاران (۱۳۹۵)، رسولی و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

**فرضیه فرعی ۲:** دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.

همبستگی بین دینداری و کامیابی در کار مثبت و معنادار ( $P < 0/05$  و  $0/781$ ) و تعهد سازمانی با کامیابی در کار نیز مثبت و معنادار است ( $P < 0/05$  و  $0/345$ ) در مرتبه اول ضریب مسیر متغیر دینداری بر روی کامیابی در کار برابر ۰/۷۸۱ و با ورود متغیر تعهد سازمانی ضریب مسیر در گام قبل همچنان معنادار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار نقش واسطه جزیی (و نه کامل) را دارد. با توجه مقدار بدست آمده برای آزمون سو بل که برابر ۳/۸۶ بوده و از مقدار ۱/۹۶ بیشتر می باشد بنابراین با احتمال ۹۵ درصد این آزمون تایید می شود. بنابراین می توان گفت دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر معنادار دارد. نتایج نشان داد که دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است. که با یافته های، سنگری (۱۳۹۳)، خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۱)، سادوزای و همکاران (۲۰۱۳)، یگانه (۱۳۹۳)، همخوانی دارد.

**فرضیه فرعی ۳:** دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار است.



به منظور پیش بینی کامیابی در کار از روی متغیرهای پیش بین دینداری و عاطفه مثبت و آزمون نقش واسطه ای عاطفه مثبت در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار از رگرسیون سلسله مراتبی و تحلیل مسیر و آزمون سوبل برای معناداری متغیر میانجی استفاده شده است که با توجه به خروجی رگرسیون سلسله مراتبی و معنادار نبودن رابطه بین کامیابی در کار و عاطفه مثبت نقش واسطه ای عاطفه مثبت در رابطه بین دینداری و کامیابی در کار تایید نمی گردد به عبارت دیگر دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیر معنادار ندارد. نتایج نشان داد که دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس تاثیرگذار نیست. که با یافته های ابوالمعصومی و صابری (۱۳۹۳)، سلطانی زاده و همکاران (۱۳۹۱)، پیلچر (۲۰۱۳)، همخوانی دارد.

### پیشنهادهای کاربردی

#### ۱-پیشنهادهای مربوط به فرضیه اصلی:

بر مبنای نتایج پژوهش مبنی بر تاثیر گذاری دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی و عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس، پیشنهادات زیر ارائه می شود:

-شخصیت های مذهبی و تاثیرگذار در قالب برنامه های دینی و سخنرانی، مراسم ادعیه، مراسم تفسیر قرآن معرفی شوند.  
-کتابچه های مخصوص برای معرفی هر چه بیشتر فرائض دینی توزیع و مسابقاتی برای شناسایی هر چه بیشتر سیره اخلاق ائمه معصومین و آشنایی با احادیث و روایات مرتبط با انجام امور کاری برگزار شود. کارکنان سازمان باید این طور فکر کنند که خداوند ناظر بر کار آنهاست تا نسبت به انجام امور سازمان تعهد داشته باشند.

-ملتزم نمودن افراد جهت عمل به دانسته های دینی یا به جریان انداختن آموزه های دینی در رفتار و کردار افراد.  
-پیشنهاد می شود با اقداماتی نظیر تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و تلاش برای اجرا و التزام بدان؛ تجلیل از شخصیت های اخلاقی و معنوی در سازمان و معرفی افراد نمونه با ذکر شاخصه های برتری آنان؛ ترویج و حمایت از فضایی نظیر عبادت، حیا، احترام به بزرگ تر، مهربانی، غیرت، سخاوت و ... موجبات افزایش معنویت در محیط کار در سطح سازمانی، فراهم شود.

#### ۲-پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی ۱:

بر مبنای نتایج پژوهش مبنی بر تاثیرگذاری دینداری بر کامیابی در کار در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس، پیشنهادات زیر ارائه می شود:

-مدیران نظارت و بازخورد مثبت و سیاست های تشویقی به منظور افزایش سرزندگی و تسهیل یادگیری در کار را به عنوان یک سیاست کلی در سازمان اعمال نمایند.

-پیشنهاد می شود به منظور تضمین هر چه بیشتر کامیابی در کار به تقویت و بهبود نگرش و رفتار دینی کارکنان اهتمام بیشتری مبذول شود.

-لزوم توجه دینداری در ابعاد مختلف آن در طراحی مشاغل می تواند سازمان ها را در ایجاد محیطی سرشار از کامیابی یاری کند تا کارکنان هنگام انجام وظایف خود، همزمان یادگیری و سرزندگی را احساس کنند و از این طریق هم سازمان و هم افراد منتفع شوند.

#### ۳-پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی ۲:

بر مبنای نتایج پژوهش مبنی بر تاثیرگذاری دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی تعهد سازمانی در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس، پیشنهادات زیر ارائه می شود:

-پیشنهاد می شود مدیران و مسولان با کاهش عواملی که اثر منفی بر تعهدسازمانی دارند، نظیر رفتارهای تنبیهی مدیران، تنش شغلی، استرس شغلی و همچنین افزایش عوامل موثر بر تعهدسازمانی نظیر برآوردن انتظارات شغلی، رفتارهای تشویقی، به کارگیری افراد در پست مناسب، ایجاد قدرت رقابت با سازمان های جایگزین، ایجاد مسیر پیشرفت شغلی و ... باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان شوند.

-مدیران باید با استفاده از آموزش‌های معنوی و افزایش تعهد سازمانی، میل به ماندگاری و کامیابی در کار را در کارکنان افزایش دهند. زیرا زیربنای عملکرد افراد، میزان کامیابی آنها در کار است. مدیران می‌توانند با گسترش کامیابی در کار زمینه هر گونه سرمایه گذاری را در سازمان فراهم سازند.

#### ۴-پیشنهادهای مربوط به فرضیه فرعی ۳:

بر مبنای نتایج پژوهش مبنی بر عدم تاثیرگذاری دینداری بر کامیابی در کار با نقش میانجی عاطفه مثبت در ادارات امور مالیاتی جنوب غرب استان فارس، پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

-ایجاد محیط کاری صمیمانه و دوستانه که موجب کامیابی در کارکنان و عاطفه مثبت شود.

-ارائه جزوات و منابع آموزشی در زمینه چیرستی عاطفه مثبت و منفی و رفتارهای ناشی از آن و آسیب‌هایی که به منافع فرد و سازمان می‌تواند وارد کند.

-برگزاری کارگاه های آموزشی برای کارکنان با هدف افزایش کارایی و کامیابی در کار با کنترل و مدیریت هیجانات منفی و ناخوشایند در کارکنان مشورت کنند تا بدین وسیله بتوان هم عاطفه مثبت افراد و هم کامیابی را افزایش داد.

#### منابع

- ابوالمعصومی، لعبت، صابری، هاید (۱۳۹۳)، پیش بینی شادکامی بر اساس بخشش و عواطف مثبت و منفی، مجله روانشناسی تربیتی، سال پنجم، شماره ۴
- اسماعیلی بهبهانی، منیژه، (۱۳۹۰)، بررسی رابطه دینداری و سعادتمندی دانشجویان دانشگاه های دولتی تهران، پایا ن نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ام. وولف، دیوید، (۱۳۹۰)، روان شناسی دین مترجم: دکتر محمد دهقانی. تهران انتشارات رشد، چاپ اول.
- ایمانی، حسین، قلی پور، آرین، سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر کامیابی در کار بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۴۱، شماره ۳
- بهرامی، هادی، (۱۳۹۱)، رابطه بین جهت گیری مذهبی، اضطراب و حرمت خود. فصلنامه انجمن روان شناسی سال ششم، شماره ۴
- خدایای فرد، محمد، احمدپور داریانی، محمود، هدهدی، بهزاد، مومنی، لیل(۱۳۹۱)، بررسی رابطه ی دینداری با موفقیت کارآفرینان ایرانی)، نشریه توسعه کارآفرینی، دوره ۵، شماره ۴
- دولت آبادی فراهانی، رضا،(۱۳۹۲)، بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و تاثیر آن بر عملکرد شاغلین، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم اداری
- رسولی، رویا، محمدعلی پور، زینب، عباسی، مرتضی، سبزویش، نسرين، (۱۳۹۲)، نقش معنویت و دینداری در کار، بر مهارتهای کارآفرینی کارکنان دانشگاه، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۲۳
- سلطانی زاده، محمد، ملک پور، مختار، نشاط دوست، حمیدطاهر، (۱۳۹۱)، رابطه بین عاطفه مثبت و منفی با رضایت از زندگی دانشجویان دانشگاه اصفهان، نشریه روانشناسی بالینی و شخصیت (دانشور رفتار)، دوره ۱۹، شماره ۷
- سنگری، نگین، گائینی، ابوالفضل، پورولی، بهروز (۱۳۹۳)، تاثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهر تهران)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال سوم، شماره ۱
- مدنی، حسین، (۱۳۹۰)، بررسی میزان تعهدسازمانی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در شرکت ملی صنایع پتروشیمی)، دومین کنفرانس توسعه منابع انسانی

-مساح، هاجر، عریضی سامانی، سیدحمیدرضا، کلانتری، مهرداد، (۱۳۹۶)، نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه ی الگوی خودگردان، فصلنامه علمی پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۹، شماره ۳۰

-میرزایی توکلی، سید منصور، شریعتمداری، مهدی، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی پرسنل ستادی نهاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاه ها، مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال چهارم، شماره ۱

-یگانه، فرهاد، (۱۳۹۳)، رابطه بین دینداری در کار با تعهد سازمانی و خود نظارتی، کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، مرکز راهبری مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر

-Audretsch, D., (2014), Religion and Entrepreneurship, EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 15, No. 1, 21-27.

-Malik, M, Nawab, S, Naeem, B, Danish, Ri, (2010), Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Teachers in Public Sector of Pakistan, International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 6. pp 17-26

-Palmer, B., Donaldson, C., & Stough, C. (2012). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 33(7), 1091-1100.

-Pilcher, J. J, (2013). Affective and daily events predictors of life satisfaction in college students. *Social Indicators Research*, 43(3), 291-306.

-Sadozai, A.M, Marri, M.Y., Zaman. H.M, Yousufzai, M.I., Nas, Z. (2013). "Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan", *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol 4, No 2, pp: 767-775.

-Schimmack, U. , Rad hakrishnan, P. , Oishi, S. DzoKoto, V. , & Ahadi, S. (2012). Culture, percess models of life-satisfaction. *Journal of personality and social Psychology*.

-SelcukU, U, (2011) The influence of religion over work ethic values: The case of Islam and Turkish SME owner-managers, *Islamic Economic Studies*, Vol. 10, No. 1, 39-74.

-Spreitzer, G. M. (2012). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation, *Academy of Management Journal*, 38(4), 1442-1465.

-Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (2011). Development and validation of a brief measure of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

-Yousef, D.A. (2011). "Islamic Work Ethic a Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context". *Personnel Review*. Vol. 30, No. 2: 152-165.