



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2023.1975411.3476



## Performance Evaluation of Payame Noor University Staff Based on the Components of Happiness from the Perspective of Islamic-Iranian Progress Model

Mikael Jamalpour(Ph.D.)<sup>\*1</sup>, Karim Esgandari(Ph.D.)<sup>2</sup>

(Receipt: 2022.12.18- Acceptance:2023.02.01)

### Abstract

The aim of the current research was to evaluating the performance of Payam Noor University employees based on the components of happiness from the perspective of the Islamic- Iranian progress model. The statistical population of the current research was the employees of Payame Noor University in Tabriz, and the statistical sample size was estimated to be 74 people. The data collection instrument in the present study was a researcher-made questionnaire, which was administered to the statistical sample after its validity and reliability were evaluated. After collecting the questionnaires, the obtained information was summarized and classified using descriptive statistical methods. To answer the research questions, independent t-test, variance analysis of ANOVA, One Sample T-Test and structural equations using partial least squares method (Smart PLS software) were used to design the employee performance evaluation model based on the components of happiness from the perspective of Islamic- Iranian Progress Model. The results revealed that there was no significant difference between the demographic variables of the research and the employees' performance and their happiness from the perspective of the Islamic-Iranian progress model. Also, the status of each of the research variables and their dimensions, except for the evaluation dimension related to the employee performance variable, were in an acceptable state. In general, it can be concluded that happiness from the perspective of the Iranian Islamic development model has a positive and significant effect on the performance of Payam Noor University employees; the dimension of cheerfulness in life has a positive and meaningful effect on motivation; mental health has a positive and significant effect on ability, clarity, organizational support, motivation, evaluation, and credibility; the dimension of the feeling of happiness has a positive and meaningful effect on credibility and environment; the dimension of positive thinking has a positive and significant effect on ability, clarity, organizational support and motivation; and the dimension of self-esteem dimension has an inverse effect on organizational support, motivation, evaluation and credibility and environment.

**Key Words:** staff performance, happiness, Islamic-Iranian Progress Model, Payam Noor University

1.Assistant Professor,Department of Islamic Philosophy and Theology, Payame Noor University, Tehran, Iran

\*.Corresponding Author: Dr\_jamalpour@pnu.ac.ir

2.Asistant professor, Department of State Management, Payame Noor University, Tehran, Iran



10.30495/QJOPM.2023.1975411.3476



## ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور بر اساس مؤلفه‌های شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی-ایرانی

میکائیل جمال‌پور<sup>۱\*</sup>، کریم اسگندری<sup>۲</sup>

(دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۷- پذیرش نهایی: ۱۴۰۱/۱۱/۱۲)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور بر اساس مؤلفه‌های شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی-ایرانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز است که حجم نمونه آماری ۷۴ نفر برآورد شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که پس از سنجش روایی و پایایی آن، در اختیار نمونه آماری قرار گرفته است. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات حاصله با استفاده از روش‌های آماری توصیفی تلخیص و طبقه‌بندی شده و برای آزمون سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های؛ t مستقل، تحلیل واریانس ANOVA، One T-Test، Sample و برای طراحی الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس شادکامی از منظر اسلام، از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (نرم‌افزار Smart PLS) استفاده شده است. نتایج حاصل بیانگر آن است که تفاوت معناداری بین متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش و عملکرد کارکنان و شادکامی آن‌ها از منظر مدل پیشرفت اسلامی-ایرانی وجود ندارد. همچنین هر یک از متغیرهای پژوهش و ابعاد آن‌ها، به جز بعد ارزیابی مربوط به متغیر عملکرد کارکنان، در وضعیت قابل قبولی قرار دارند. به طور کلی، از منظر مدل پیشرفت اسلامی-ایرانی، شادکامی بر عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور تأثیر مثبت و معناداری دارد. به این صورت که بعد نشاط در زندگی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر انگیزه دارد. سلامت روان، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توانایی و وضوح و حمایت سازمانی و انگیزه و ارزیابی و اعتبار دارد. بعد احساس خوشبختی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اعتبار و محیط دارد. بعد مثبت‌اندیشی، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر توانایی، وضوح، حمایت سازمانی و انگیزه دارد. بعد عزت نفس، بر حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی و اعتبار و محیط، تأثیر معکوس دارد.

**واژه‌های کلیدی:** عملکرد کارکنان، شادکامی، شادکامی از منظر اسلام، دانشگاه پیام‌نور

۱. استادیار، گروه فلسفه و کلام اسلامی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران، Dr\_jamalpour@pnu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران، Skandarik@pnu.ac.ir

## مقدمه

عملکرد هر سازمان تابع عملکرد کارکنان و مدیران، فرصت‌ها، منابع و امکانات و نیز متأثر از سیستم‌های محیطی و سازمان‌های دیگر است. عملکرد کارکنان و مدیران نیز تابع متغیرهای فردی (توانایی‌ها و مهارت‌های ذهنی و روانی و پیشینه زندگی)، متغیرهای روان‌شناختی (ادراک، نگرش، شخصیت، یادگیری، انگیزه) و متغیرهای سازمانی (منابع، رهبری، پرداخت‌ها، ساختار و طرح شغلی) است. همچنین عملکرد مناسب و اثربخش منابع انسانی یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌ها است (آقاییگ و صالحی‌امیری، ۱۳۹۳، ۱۴). شادی و نشاط نه تنها بر روح و روان انسان، بلکه بر جسم او نیز تأثیر می‌گذارد. از نگاه اجتماعی نیز، شادمانی، قلب‌ها را به یکدیگر نزدیک و ترس، نگرانی، ناکامی و بدگمانی را بی‌اثر می‌کند. دین مقدس اسلام نیز که تأمین‌کننده صلاح دنیا و آخرت آدمی است، شادی‌های مناسب و حلال را تأیید می‌کند و پیروان خود را از افسردگی و بی‌حالی برحذر می‌دارد. در دنیای امروز، عوارض رو به تزاید زندگی ماشینی - که در حال بلعیدن همه احساسات، هیجانات، انسانیت و سلامتی انسان است - غیرقابل کتمان می‌باشد و شادمانی، از مباحثی است که در سال‌های اخیر در رویکرد روان‌شناسی مثبت مورد توجه قرار گرفته است (مازوچی و همکاران، ۱۳۹۱). دین اسلام به همه ابعاد حیاتی انسان توجه و متناسب با نیازهای واقعی وی برنامه‌هایی عرضه کرده است. در مورد شادی و نشاط و عوامل نشاط‌انگی که لازمه زندگی موفق است، مواردی را به انسان معرفی و توصیه می‌کند (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۱، ۶۲). یک قاعده بنیادی در کار این است که هر گاه فردی نسبت به کاری که انجام می‌دهد حس شادمانی، موفقیت و مثبت داشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که عملکرد خود را ارتقاء بخشد و در نتیجه به کارایی بیشتری دست یابد (هاشم‌خانی، ۱۳۹۲). تحقیقات موسسه مدیریت و رهبری<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که نه تنها مدیرانی که شادتر هستند استانداردهای عملکردی بالاتری دارند بلکه آن‌هایی که فکر می‌کنند گزارش‌های آن‌ها رضایت‌بخش بوده، نسبت به آن‌هایی که تصور می‌کنند گزارش‌های آن‌ها رضایت‌بخش نیست عملکرد بهتری دارند (هاشم‌خانی، ۱۳۹۲). اسلام دینی است که به اقتضای زمان‌های مختلف و متناسب با شرایط اجتماعی گوناگون، رهنمودهای خاصی را ارائه می‌دهد و مبتنی بر اصول و مبانی عقیدتی می‌باشد (مازوچی و همکاران، ۱۳۹۱).

از دیر باز ارزیابی عملکرد کارکنان، به عنوان یکی از عوامل مهم موفقیت در نظام آموزشی و تربیتی مطرح شده است؛ صاحب‌نظران همیشه کوشیده‌اند تا از ابزار سنجش معتبر در امر ارزیابی

---

1. The Institute of Leadership & Management (ILM)

کارکنان بهره‌جویند و از نتایج آن، که پایه و مبنای برنامه‌ریزی است برای رفع نواقص و ارتقای نظام آموزشی بهره‌برداری کنند.

ارزیابی کارکنان در دانشگاه پیام‌نور، ظاهری و تشریفاتی است و از آن نتایج مطلوب حاصل نمی‌شود. علت این امر، ذهنی بودن روش‌های معمول ارزیابی است که عدم رضایت کارکنان را نیز به همراه دارد. بنابراین برای افزایش توان و استمرار فعالیت‌های دانشگاه پیام‌نور لازم است که عملکرد و رفتار شغلی و اخلاقی پرسنل، بر اساس طرح ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه، ارزشیابی مطلوب شود تا بتوان از نیروی انسانی استفاده بهینه کرد و کارآمدی و بهسازی آن‌ها را ارتقا بخشید (فیضی و دستار، ۱۳۸۸). با توجه به این مهم که شادکامی می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان تأثیر داشته باشد در پژوهش حاضر با توجه به شرایط اسلامی حاکم در فرهنگ سازمان‌های ایرانی همچون دانشگاه پیام‌نور، به ارایه الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور بر اساس شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی- ایرانی پرداخته شده است. ادبیات پژوهش در دو بخش؛ شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی- ایرانی و عملکرد کارکنان تنظیم شده است:

شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی- ایرانی: شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی- ایرانی نوعی فعالیت روانی و حالت عاطفی - شناختی مثبتی است که در پی جلب رضای الهی، تحقق اهداف، موفقیت‌های واقعی، نبودن عواطف منفی و رضایتمندی کلی از زندگی، در انسان به وجود می‌آید و موجب تقویت ایمان، گسترش روابط اجتماعی، پردازش خوب اطلاعات، امید به زندگی، پویایی و تلاش بیشتر در شخصی شادکام می‌شود (آذربایجانی و علی‌محمدی، ۱۳۸۹، ۱۲۷). بررسی دیدگاه اسلام درباره شادکامی، چند نتیجه مهم و اساسی داشت: اول؛ شادکامی دو رکن اساسی دارد: یکی «خیر» و دیگری «سرور». دوم: در دیدگاه اسلام، سعادت در دو سطح دنیوی و اخروی تعریف می‌شود. بر این اساس، شادکامی عبارت است از: زندگی مبتنی بر خیر همراه با سرور که از دنیا آغاز می‌شود و در آخرت تداوم می‌یابد و جاودانه می‌گردد. سوم: ساختار احساس شادکامی از دو جزء اساسی «رضامندی» از تقدیر و «نشاط» تشکیل می‌شود. چهارم: شادکامی یک مبنای اساسی دارد و آن، توحید است. پنجم: مؤلفه‌های دوگانه رضامندی و نشاط، هر کدام، یک پایه نظری مشخص دارند؛ نظریه رضامندی، «خیرباوری» و نظریه نشاط، «شادی و لذت» است. ششم: بررسی‌ها نشان دادند که گذشته از پایه نظری، برای تأمین رضامندی و نشاط، یک عده عوامل دیگر نیز نقش دارند. هفتم: در بررسی تطبیقی میان دیدگاه اسلام و روان‌شناسی مشخص شد که در روان‌شناسی دو رویکرد درباره شادکامی وجود دارد: یکی لذت‌گرا و دیگری سعادت‌گرا؛ که دومی با منطق اسلام، هماهنگ‌تر است (پسندیده، ۱۳۹۵).

ابعاد شادکامی از منظر اسلام بر اساس نظریه تلفیقی «آرجیل، مارتین و لو (۱۹۹۵)» و «اسلام» بررسی شده‌اند که با توجه مطالعات انجام گرفته در متون اسلامی و دینی، بُعد رضایت از زندگی در اسلام معادل نشاط در زندگی، بُعد حرمت خود در اسلام معادل عزت نفس، بُعد سلامت روان در اسلام معادل همان سلامت روان، بُعد رضایت خاطر از زندگی در اسلام معادل احساس خوشبختی و بعد خلق مثبت در اسلام معادل مثبت‌اندیشی می‌باشد.

عملکرد کارکنان: عملکرد مناسب و اثربخش منابع انسانی یکی از کلیدهای موفقیت سازمان‌ها است. عملکرد خوب به معنی بهره‌وری، کیفیت، سودآوری و مشتری‌مداری است؛ به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار منابع انسانی را شناسایی و مدیریت کنند و به این توفیق دست یابند که با فراهم کردن این عوامل، بر عملکرد نیروهای انسانی در سازمان (هم از نظر میزان و هم کیفیت) بیفزایند (آقایبگ و صالحی-امیری، ۱۳۹۳، ۱). هفت متغیر عملکرد که مدل اچپو<sup>۱</sup> (رحیمیان و نجفی، ۱۳۹۴، ۸۷) را تشکیل می‌دهند عبارتند از: عملکرد=تابع (توان، شناخت، حمایت، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری محیطی).

گزیده‌ای از پژوهش‌های انجام شده در خصوص شادکامی از منظر اسلام و عملکرد کارکنان در خارج و در داخل کشور مطابق جدول (۱) می‌باشد:

### جدول ۱. پیشینه پژوهش

Table 1. Research background

ردیف	نام خانوادگی نویسنده‌گان	عنوان تحقیق	نتیجه
۱	سالاس-والینا <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷)	شادکامی در کار و رفتار شهروندی سازمانی، آیا یادگیری سازمانی یک زنجیر گمشده است؟	یادگیری سازمانی نقش میانجی در بین شادکامی در کار و رفتار شهروندی سازمانی دارد. از این رو توانایی یادگیری سازمانی نقش مهمی را در توصیف این که چگونه شادکامی در کار موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌شود.
۲	صفری <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷)	بررسی تأثیر بازاریابی داخلی در دستیابی به مزیت رقابتی: نقش شادی کارکنان و کیفیت خدمات درک شده	بازاریابی داخلی تأثیر مثبتی بر مزیت رقابتی، کیفیت خدمات و شادکامی کارکنان دارد. شادکامی کارکنان تأثیر مثبتی بر کیفیت خدمات دارد و کیفیت خدمات تأثیر مثبتی بر مزیت رقابتی دارد.
۳	باکزینسکا و تورنتون <sup>۴</sup> (۲۰۱۷)	ارتباط بین هوش عاطفی، عملی و تحلیلی با ابعاد رفتاری عملکرد مدیران عالی	ابعاد رفتاری رهبری، ابتکار عمل، گرایش به هدف، جهت‌گیری تغییر و توسعه کارکنان، ارتباط معناداری با هوش تحلیلی و هوش عملی دارد ولی با هوش عاطفی ارتباطی ندارد.

1. ACHIEVE
2. Salas-Vallina9
3. Safari
4. Baczynska & Thornton III

۴	واحدی و اسدی <sup>۱</sup> (۲۰۱۳)	رابطه سبک‌های مدیریتی و عملکرد مدیران و کارکنان اداره مالیات بر درآمد تهران	نتایج نشان داد که سبک مدیریتی بر عملکرد مدیران و کارکنان اداره کل مالی استان تهران تأثیر معنی‌دار دارد.
۵	مجیدی <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲)	تأثیر آموزش تکنیک مدیریت استرس بر شادکامی کارکنان سازمان بنادر و حمل و نقل	آموزش مدیریت استرس منجر به شادکامی بیشتر در مداخله‌ی گروهی شد.
۶	چپرسیت و سندیکرکول <sup>۳</sup> (۲۰۱۱)	شادکامی در کار بین کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط تایلند	سطح شادکامی کارکنان شرکت‌های کوچک و متوسط سطح بالا بود و سطح آگاهی نسبت به پنج عامل مؤثر بر شادکامی در کار نیز در سطح بالا بود.
۷	نوروززاده و سلیمایی (۱۳۹۶)	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران	نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار و مثبت بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن حوزه ستادی دانشگاه است.
۸	قلی‌نیا آهنگر و همکاران (۱۳۹۵)	بررسی ارتباط بین شادکامی و عملکرد در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل	بین شادکامی و عملکرد کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بابل ارتباط مثبت و معنادار برقرار است.
۹	بهروزی و صمیمی (۱۳۹۵)	نقش کارت امتیازی متوازن در ارزیابی عملکرد مدیران	استفاده از کارت امتیازی متوازن، سبب بهبود عملکرد مدیران در حفظ شاخص‌های مالی سازمان، حفظ و بقای مشتریان سازمان و فرآیندهای داخلی سازمان می‌شود، ولی استفاده از کارت امتیازی متوازن در رشد فرآیند یادگیری سازمان تأثیری نداشته است.
۱۰	علائی و مؤذنی (۱۳۹۴)	رابطه هوش هیجانی و عملکرد مدیران و معاونین وزارت امور اقتصادی و دارایی ایران	میان هوش هیجانی و عملکرد مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

با توجه به تحقیقات انجام یافته و مورد بررسی قرار گرفته در جدول فوق، ملاحظه می‌گردد که تمامی تحقیقات انجام یافته بیشتر به دنبال بررسی رابطه یا میزان تأثیر یک متغیر مستقل و یا وابسته بر روی متغیر «عملکرد» هست و در واقع تحقیقی که بتواند به شناسایی ابعاد شادکامی از منظر اسلام انجام گیرد، متأسفانه صورت نگرفته است که این مورد یکی از خلأهای اصلی تحقیق در حوزه «ارزیابی عملکرد» می‌باشد. از این‌رو در تحقیق حاضر ابتدا ابعاد شادکامی از منظر اسلام مورد شناسایی قرار گرفته و سپس به طراحی الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور بر اساس مؤلفه‌های شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی ایرانی پرداخته شده است.

1.Vahedi & Asadi  
2.Majidi  
3.Chaiprasit & Santidhirakul

اهداف پژوهش حاضر عبارت هستند از:

- شناسایی ابعاد شادکامی از منظر اسلام.
- سنجش همبستگی بین ابعاد شادکامی از منظر اسلام و عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور.
- بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی در میزان شادکامی کارکنان دانشگاه پیام‌نور.
- بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی در میزان عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور.
- تعیین وضعیت هر یک از متغیرهای پژوهش.
- طراحی الگوی ارزیابی عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور بر اساس شادکامی از منظر اسلام.

## ابزار و روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز می‌باشند. بر اساس اطلاعات دریافت شده از دانشگاه پیام‌نور تبریز، تعداد آن‌ها در فاصله زمانی انجام تحقیق، ۹۰ نفر است. با توجه به پایین بودن تعداد جامعه آماری، کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شد که به صورت سرشماری استفاده گردید. در واقع پرسشنامه‌های محقق ساخته در بین کل جامعه آماری توزیع گردید که تعداد ۷۴ پرسشنامه تکمیل و به نگارنده بازگردانده شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از جامعه آماری به منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش حاضر، از پرسشنامه‌ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آن‌ها بر اساس مطالعه و گزینش متون تخصصی و اسلامی تنظیم شده است، استفاده گردیده است. روایی پرسشنامه از نوع روایی صوری می‌باشد. پایایی آن نیز بر اساس آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به شرح جدول (۲) زیر به دست آمده است:

جدول ۲. پایایی متغیرهای پژوهش

Table 2. Reliability of research variables

آلفای کرونباخ (Cronbach's alpha)	پایایی ترکیبی (CR)	ابعاد (Dimensions)
0.86	0.89	نشاط در زندگی (cheerfulness in Life)
0.96	0.96	عملکرد کارکنان (Employee performance)

با توجه به جدول (۲)، نتایج نشان می‌دهد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به دست آمده برای تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۶ می‌باشند بنابراین مقدار به دست آمده نشان دهنده پایایی خوب می‌باشد.

## یافته‌ها

یافته‌های تحقیقی حاصل تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه‌ها است؛ برای آزمون نرمال و غیر نرمال بودن متغیر مستقل شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی- ایرانی و متغیر وابسته عملکرد کارکنان از دیدگاه اسلام، از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف استفاده شده است. با توجه به نتایج آزمون، سطح معنی‌داری آزمون برای متغیر مستقل شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی- ایرانی و متغیر وابسته عملکرد کارکنان، هر دو بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند. بنابراین هر دو متغیر از توزیع نرمال برخوردار هستند.

نتایج حاصل از آزمون تی مستقل و آزمون تحلیل واریانس آنوا<sup>۱</sup> برای آزمون تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی بر میزان شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی ایرانی و عملکرد کارکنان در جدول‌های (۳)، (۴) و (۵) آورده شده است.

جدول ۳. آزمون t مستقل

Table 3. Independent t test

		شادکامی (Happiness)		عملکرد کارکنان (Employee performance)	
جنسیت (Gender)	میانگین (Average)	مرد (Men)	زن (Woman)	مرد (Men)	زن (Woman)
		98	100.6875	99.3333	106.5938
	انحراف معیار (St.d)	مرد (Men)	زن (Woman)	مرد (Men)	زن (Woman)
		22.72207	22.68499	28.4164	29.7243
	T	-0.502		-1.067	
سطح معنی‌داری (sig)	0.616		0.289		
تاهل (Marital Status)	میانگین (Average)	مجرد (Single)	متاهل (Married)	مجرد (Single)	متاهل (Married)
		95.4286	100.0333	104.5	102
	انحراف معیار (St.d)	مجرد (Single)	متاهل (Married)	مجرد (Single)	متاهل (Married)
		25.57858	21.98071	33.2351	28.2314
	T	-0.684		0.288	
سطح معنی‌داری (sig)	0.496		0.774		



جدول ۴. آزمون تحلیل واریانس آنوا برای متغیرهای تحقیق و سطح تحصیلات

Table 4. ANOVA analysis of variance test for research variables and education level

	شادکامی (Happiness)			عملکرد کارکنان (Employee performance)						
	میانگین (Average)	انحراف معیار (St.d)	سطح معنی‌داری Levene	F	سطح معنی‌دار (sig)	میانگین (Average)	انحراف معیار (St.d)	سطح معنی‌داری Levene	F	سطح معنی‌دار (sig)
دیپلم (diploma)			0.232	1.140	0.345	134	-	0.162	1.502	0.211
فوق‌دیپلم (diploma)	108	-				82	42.46			
لیسانس (Bachelor)	103.66	13.05				103.82	25.51			
فوق‌لیسانس (M.A)	101.62	20.37				100	30.39			
دکتری (Ph.D)	95.02	24.87				130.66	15.94			
کل (Total)	120.33	6.5				102.47	29.01			

جدول شماره ۵. آزمون تحلیل واریانس آنوا برای متغیرهای تحقیق و سابقه کار

Table 5. ANOVA variance analysis test for research variables and work experience

	شادکامی (Happiness)				عملکرد کارکنان (Employee performance)					
	میانگین (Average)	انحراف معیار (St.d)	سطح معنی‌داری Levene	F	سطح معنی‌دار (sig)	میانگین (Average)	انحراف معیار (St.d)	سطح معنی‌داری Levene	F	سطح معنی‌دار (sig)
کمتر از ۵ سال (Less than 5 years)	88.4	24.75	0.358	1.214	0.313	106.24	38.24	0.663	0.051	0.995
۵-۱۰ سال (5-10 years)	105.82	18.34				102.05	30.62			
۱۱-۱۵ سال (11-15 years)	101.83	22.84				102.76	30.41			
۱۶-۲۰ سال (16-20 years)	93.58	28.5				99.83	28.32			
بیشتر از ۲۰ سال (More than 5 years)	91.9	17.74				103.4	23			
کل (Total)	99.16	22.58				102.47	29.01			

برای تعیین وضعیت مؤلفه‌ها، استانداردسازی هر یک از متغیرهای تحقیق بر اساس فرمول شماره (۱)، از مقیاس ۱۰۰ صورت گرفته است و سپس بر اساس آزمون تی تک نمونه‌ای در نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس (SPSS) وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها نسبت به حد وسط (نمره ۵۰) به شرح جدول (۶) مورد مقایسه قرار داده شده است.

## جدول ۶. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

Table 6. The results of a sample t-tech test

Test statistics						مراحل برآورد و محاسبه آزمون t
متغیرها (variables)	میانگین (Average)	انحراف معیار (St.d)	اماره آزمون (Test statistics)	درجه آزادی (FD)	سطح معنی‌دار (sig)	نتیجه
نشاط در زندگی (Joy in Life)	64.61	19.98	6.29	73	0.000	تأیید
عزت نفس (Self-esteem)	64.07	25.96	4.66	73	0.000	تأیید
سلامت روان (mental health)	60.64	25.51	3.58	73	0.001	تأیید
احساس خوشبختی (Happiness)	61.23	15.44	6.25	73	0.000	تأیید
مثبت‌اندیشی (positive thinking)	67.22	19.84	7.47	73	0.000	تأیید
شادکامی (Happiness)	63.53	20.16	5.77	73	0.000	تأیید
توانایی (Ability)	51.91	31.83	0.517	73	0.606	تأیید
وضوح (Clarity)	63.37	27.07	4.25	73	0.000	تأیید
حمایت سازمانی (Organizational support)	52.5	26.55	0.810	73	0.421	تأیید
انگیزه (Motivation)	55.27	23.99	1.88	73	0.063	تأیید
ارزیابی (Assessment)	49.54	24.50	-0.158	73	0.875	تأیید
اعتبار (Validity)	50.13	23.49	0.049	73	0.961	تأیید
محیط (Environment)	44.34	26.25	-1.854	73	0.068	تأیید
عملکرد کارکنان (Employee performance)	53.63	21.98	1.03	73	0.307	تأیید

هم‌چنین در پژوهش حاضر، جهت بررسی سؤال‌های پژوهش و روایی و پایایی شاخص‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزیی - که توسط نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس صورت می‌گیرد- استفاده شده است.

ارزیابی مدل اندازه‌گیری: جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری، از پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. پایایی شاخص برای سنجش پایایی درونی بوده و شامل سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. مقدار پایایی ترکیبی برای هر متغیر اگر بالاتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ فقدان پایایی را نشان می‌دهد (بوداقی‌خواجه‌نوبر و همکاران، ۱۳۹۵، ۹۴).

روایی همگرا (AVE) معیاری برای برازش مدل اندازه‌گیری می‌باشد. معیار (AVE) نشان - دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر متغیر با شاخص‌های خود است. مقدار بحرانی برای این معیار عدد ۰/۴ است؛ بدین معنی که مقدار AVE بالای ۰/۴ روایی همگرای قابل

قبول را نشان می‌دهد (بوداقی‌خواجه‌نوبر و همکاران، ۱۳۹۵، ۹۴). جدول (۷)، روایی همگرایی مدل را نشان می‌دهد:

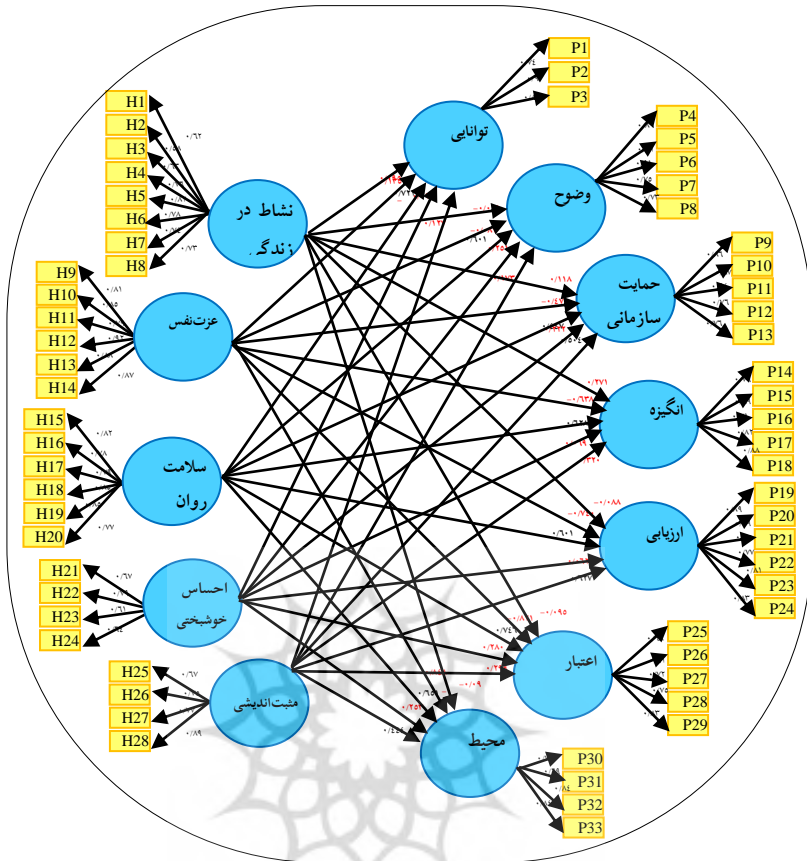
جدول ۷. روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری

Table 7. Convergent validity of the measurement model

روایی همگرایی (AVE)	متغیرها (variables)	روایی همگرایی (AVE)	ابعاد (Dimensions)
0.7	وضوح (Clarity)	0.51	نشاط در زندگی (Joy in Life)
0.66	حمایت سازمانی (Organizational support)	0.73	عزت نفس (Self-esteem)
0.61	انگیزه (Motivation)	0.66	سلامت روان (mental health)
0.65	ارزیابی (Assessment)	0.47	احساس خوشبختی (Happiness)
0.61	اعتبار (Validity)	0.599	مثبت‌اندیشی (positive thinking)
0.61	محیط (Environment)	0.432	شادکامی (Happiness)
0.476	عملکرد کارکنان (Employee performance)	0.72	توانایی (Ability)

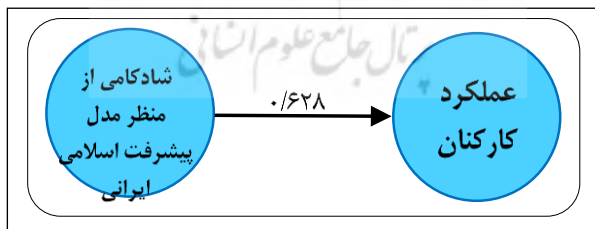
با توجه به جدول (۷)، روایی همگرا برای همه متغیرها از  $0/4$  بیش‌تر می‌باشد. بر اساس معیارهای ارایه شده، مدل پیشنهادی در سطح استانداردها قابل قبول است. معیار بعدی روایی واگرا می‌باشد که میزان رابطه یک متغیر با شاخص‌های خود در مقایسه رابطه آن متغیر با سایر متغیرها است؛ به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل، حاکی از آن است که یک متغیر در مدل تعامل بیش‌تری با شاخص‌های خود دارد تا با متغیرهای دیگر (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

در شکل (۱) و (۳) بارهای عاملی مدل پژوهش ارایه شده است. قدرت رابطه متغیر پنهان و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی، مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از  $0/4$  باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود و اگر بزرگتر از  $0/6$  و نزدیک به صفر باشد خیلی مطلوب است.



شکل ۱. بارهای عاملی مدل پژوهش یا ضرایب مسیر

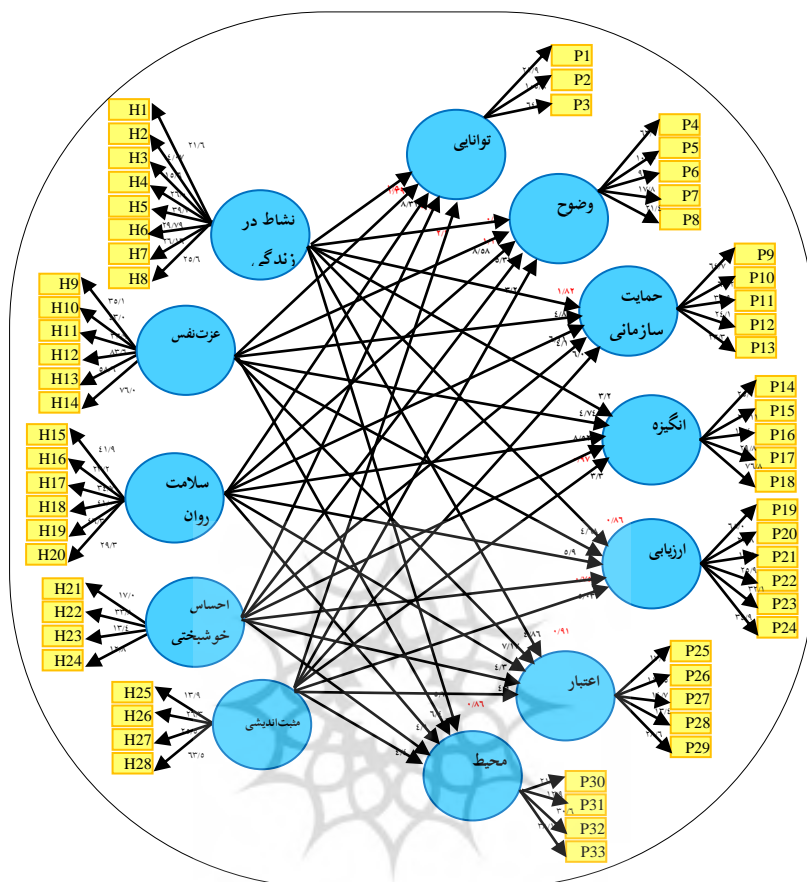
Figure 1. Factor loadings of the research model or path coefficients



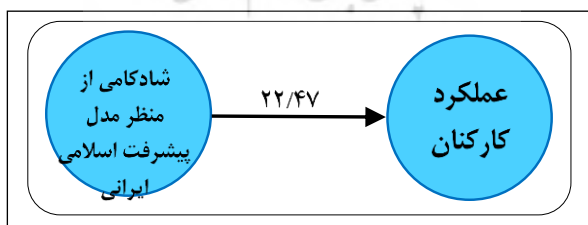
شکل ۲. بار عاملی بین متغیرهای اصلی پژوهش یا ضرایب مسیر

Figure 2. Factor loading between the main research variables or path coefficients

ارزیابی مدل ساختاری: در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-Values)، ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب قدرت پیش‌بینی ( $Q^2$ ) استفاده شده است.



شکل ۳. ضریب معنی داری z (T-Value)  
 Figure 3. Significance coefficient z (T-Value)



شکل ۴. ضریب معنی داری z (T-Value) بین متغیرهای اصلی پژوهش  
 Figure 4. The significance coefficient z (T-Value) between the main research variables

مقادیر مربوط به  $R^2$  و  $Q^2$  در جدول (۸) نشان داده شده است.

جدول ۸. نتایج برازش مدل ساختاری بر اساس روش  $Q^2$  و  $R^2$

Table 8. Structural model fitting results based on  $Q^2$  and  $R^2$  methods

محیط (Environment)	اعتبار (Validity)	ارزایی (Assessment)	انگیزه (Motivation)	حمایت سازمانی (Organizational support)	وضوح (Clarity)	توانایی (Ability)	مثبت‌اندیشی (positive thinking)	احساس خوشبختی (Happiness)	سلامت روان (mental health)	عزت نفس (Self-esteem)	نشاط در زندگی (Joy in Life)	
0.122	0.133	0.150	0.231	0.348	0.470	0.409	0.345	0.132	0.516	0.615	0.365	$R^2$
0.285	0.277	0.329	0.446	0.607	0.741	0.639	-	-	-	-	-	$Q^2$

نتیجه می‌گیریم که مدل ساختاری از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است. هم‌چنین مقدار  $Q^2$  نیز برای تمامی مؤلفه‌ها در محدوده‌ی مناسبی از سه مقدار ذکر شده در بالا بوده و نشان از آن دارد که مدل دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی است. از این‌رو مدل ساختاری از برازش قابل قبولی برخوردار است.

برازش کلی مدل: در نهایت برای برازش کلی مدل از معیار GOF استفاده شده است که پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل پژوهش، برازش بخش کلی توسط این معیار انجام می‌شود. وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند (ابراهیم‌پورازبری و همکاران، ۱۳۹۴). مقدار GOF حاصل شده در تحقیق حاضر ۰/۵۴۶۶ می‌باشد که نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، مدل ساختاری، مدل کلی و بررسی نقش میانجی ارزش ویژه مطلوبیت، می‌توان به بررسی و آزمون سؤال‌های پژوهش پرداخت و به یافته‌های پژوهش رسید؛ این بخش، شامل دو قسمت ضرایب معنی‌داری (T-Value) و ضرایب استاندارد شده بار عاملی یا همان ضریب مسیر برای سؤال‌های پژوهش است که در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول ۹. میزان ضریب مسیر و ضرایب معناداری متغیرهای موجود در مدل پژوهش

Table 9. Path coefficient and significance coefficients of the variables in the research model

نتیجه آزمون (Test Result)	T-Value	ضریب مسیر (Path coefficient)	مسیر (Path)	ردیف
رد (rejection)	1.50	0.095	نشاط در زندگي ← $\alpha$ توانایی	1
رد (rejection)	0.20	-0.011	نشاط در زندگي ← وضوح	2
رد (rejection)	1.82	0.118	نشاط در زندگي ← حمايت سازمانی	3
تأیید (confirmation)	3.2	0.271	نشاط در زندگي ← انگیزه	4
رد (rejection)	0.86	-0.088	نشاط در زندگي ← ارزیابی	5
رد (rejection)	0.91	0.095	نشاط در زندگي ← اعتبار	6
رد (rejection)	0.86	0.09	نشاط در زندگي ← محیط	7
رد (rejection)	1.39	-0.135	عزت‌نفس ← توانایی	8
رد (rejection)	1.11	-0.087	عزت‌نفس ← وضوح	9
تأیید با اثر معکوس (Reverse verification)	4.85	-0.475	عزت‌نفس ← حمايت سازمانی	10
تأیید با اثر معکوس (Reverse verification)	4.74	-0.638	عزت‌نفس ← انگیزه	11
تأیید با اثر معکوس (Reverse verification)	4.68	-0.740	عزت‌نفس ← ارزیابی	12
تأیید با اثر معکوس (Reverse verification)	4.86	-0.821	عزت‌نفس ← اعتبار	13
تأیید با اثر معکوس (Reverse verification)	5.70	-0.848	عزت‌نفس ← محیط	14
تأیید (confirmation)	8.32	0.722	سلامت روان ← توانایی	15
تأیید (confirmation)	8.58	0.601	سلامت روان ← وضوح	16
تأیید (confirmation)	6.11	0.447	سلامت روان ← حمايت سازمانی	17
تأیید (confirmation)	8.52	0.628	سلامت روان ← انگیزه	18
تأیید (confirmation)	5.9	0.601	سلامت روان ← ارزیابی	19
تأیید (confirmation)	7.17	0.75	سلامت روان ← اعتبار	20
تأیید (confirmation)	6.4	0.65	سلامت روان ← محیط	21
رد (rejection)	0.19	0.011	احساس خوشبختی ← توانایی	22
تأیید (confirmation)	5.31	0.251	احساس خوشبختی ← وضوح	23
تأیید (confirmation)	4.1	0.222	احساس خوشبختی ← حمايت سازمانی	24
رد (rejection)	0.97	0.069	احساس خوشبختی ← انگیزه	25
رد (rejection)	0.75	0.062	احساس خوشبختی ← ارزیابی	26
تأیید (confirmation)	4.3	0.280	احساس خوشبختی ← اعتبار	27
تأیید (confirmation)	4.1	0.253	احساس خوشبختی ← محیط	28
تأیید (confirmation)	2.1	0.127	مثبت‌اندیشی ← توانایی	29
تأیید (confirmation)	3.2	0.173	مثبت‌اندیشی ← وضوح	30
تأیید (confirmation)	6	0.504	مثبت‌اندیشی ← حمايت سازمانی	31

32	مثبت‌اندیشی ← انگیزه	0.320	3.3	تأیید (confirmation)
33	مثبت‌اندیشی ارزیابی	0.627	5.03	تأیید (confirmation)
34	مثبت‌اندیشی ← اعتبار	0.299	4.4	تأیید (confirmation)
35	مثبت‌اندیشی ← محیط	0.444	4.4	تأیید (confirmation)
36	شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی ایرانی ← عملکرد کارکنان	0.628	22.47	تأیید (confirmation)

## بحث و نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج حاصل از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری در این پژوهش نشان می‌دهد شادکامی از منظر اسلام بر عملکرد کارکنان دانشگاه پیام‌نور تأثیر مثبت و معناداری دارد. از طرفی نتایج آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که بُعد نشاط در زندگی بر انگیزه کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد؛ سلامت روان بر توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه و ارزیابی، اعتبار و محیط؛ بُعد احساس خوشبختی بر اعتبار و محیط؛ بُعد مثبت‌اندیشی بر توانایی، وضوح، حمایت سازمانی و انگیزه. همچنین بُعد عزت نفس بر حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی و اعتبار و محیط تأثیر معکوس و معنی‌داری دارد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های بیرامی و همکاران (۱۳۹۰)، کشاورز و وفاییان (۱۳۸۶)، نوروززاده و سلیمانی (۱۳۹۶)، قلی‌نیا آهنگر و همکاران (۱۳۹۵) سالاس-والینا (۲۰۱۷)، جمالی و عباسی (۱۳۹۳)، آذربایجانی و علی‌محمدی (۱۳۸۹) و قادری بافی (۱۳۸۱) هم‌سو می‌باشند.

از این‌رو پیشنهاد می‌شود کارکنان دانشگاه پیام‌نور عزت نفس خود را با ایمان و توکل قلبی به خداوند ارتقا و بهبود بخشند؛ این امر با شکوفایی استعدادها و توانایی‌های درونی خود، منزه کردن بینش خود از طریق مطالعه صفات الهی، علاوه بر ارزش نهادن بر خود، بر دیگران و اشخاص غیر خود ارزش‌قایل شدن میسر می‌گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود کارکنان دانشگاه پیام‌نور اندیشه‌ی خود را مثبت تربیت کنند؛ در این راستا لازم است فرد، شکست‌ها را به منزله‌ی تجربه‌ای جهت رسیدن به موفقیت قلمداد کند. پیشنهاد می‌گردد کارکنان دانشگاه پیام‌نور به منظور رسیدن به حد کمال سلامت روانی، در جهت پی بردن به حکمت اتفاقات زندگی، اندیشه و تعقل کنند. برای خود اهداف روشن و شفاف‌ی را داشته باشند. امانت‌داری را بیش از پیش پیشه کنند. به رشد مستمر مهارت‌ها و دانش خود اهمیت‌قایل شوند. به منظور داشتن احساس خوشبختی بیشتر در کارکنان پیشنهاد می‌گردد افراد با سپردن هر چه بیشتر کارها و امور خود به خداوند- در عین تلاش خود- به اطمینان و آرامشی عمیق دست یابند و سعی کنند مهارت‌های ارتباطی مؤثرتر در اجتماع را با آموزش دیدن کسب کنند. همچنین پیشنهاد می‌گردد افراد جهت رسیدن به نشاط در زندگی، اندیشه‌ی خود را



در راستای این موضوع که زندگی بستری برای تکامل و مقدمه‌ای برای آخرت است بهبود بخشند و از آموزه‌های قرآن و معصومین (ع) بهره گیرند.

در نهایت جهت ارتقای عملکرد کارکنان نیاز است شادکامی از منظر مدل پیشرفت اسلامی ایرانی در افراد ارتقاء یابد تا بتوان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و در نتیجه ارتقای بهره‌وری کلی سازمان شد. در همین راستا نیاز است از سوی سازمان نیز اقداماتی صورت گیرد که در قالب پیشنهاد ارایه می‌شود: پیشنهاد می‌گردد به منظور ارتقای توانمندی کارکنان، سعی شود افراد در پست‌هایی فعالیت داشته باشند که مرتبط با رشته تحصیلی و تخصص آن‌ها می‌باشد تا بتوانند با استفاده از استعداد و توانایی‌های فردی خود در راستای انجام هر چه بهتر مسئولیت‌های محوله گام بردارند. همچنین برای اینکه سازمان بتواند شاهد بهترین عملکرد از سوی کارکنان باشد لازم است دلیل انجام کارها، شرح وظایف، اولویت‌های کار، سلسله‌مراتبی بودن کارها در سازمان و آشنا کردن کارکنان با شغلشان به طور شفاف و صریح توضیح داده شود. کارکنان از سوی سازمان از حمایت مادی و معنوی بهره‌مند گردند تا احساس تعلق به سازمان در آن‌ها ایجاد گردد. سازمان سعی کند تمایلات و انگیزه افراد را از طریق مشارکت دادن در تصمیم‌گیری‌ها، متناسب کردن شغل فرد با علایق و تمایلات او و تشویق به ارایه ایده‌های جدید در قبال دریافت پاداش، ایجاد کند. همچنین ضروری است سازمان عملکرد فرد در سازمان را به او گزارش دهد و حس عدالت و منصفانه بودن از لحاظ حقوق و دستمزد را به فرد انتقال دهد.

### تعارض منافع:

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## References

- Aghabeg, F., & Salehi Amiri, S. R. (2014). The effect of cultural intelligence on the manager's performance (Case study: Iran Retirement Fund). *Journal of Cultural Management*, 8(26), 13-26, [jcm.srbiau.ac.ir/article\\_7579.html](http://jcm.srbiau.ac.ir/article_7579.html) (In Persian).
- Asadi, Massoud and Barati Moghadam, Behrouz and Naqvikeljahi, Mehsa, (2014), the relationship between dimensions of Islamic lifestyle and happiness in students of Khawarzmi University, *Islam and Health Publication, Babol University of Medical Sciences*, 2 (1), Spring, pp. 33-38. [iahj.ir/article-1-98-fa.html](http://iahj.ir/article-1-98-fa.html) (In Persian).
- Azarbajani, Masoud and Ali Mohammadi, Kazem, (2009), Development and Validation of Happiness Test Based on Islam, *Two Scientific-Research Quarterly Journals of Islamic Education*, 5(10), Spring and Summer, pp. 121-147. [islamicedu.rihu.ac.ir/article\\_123.html](http://islamicedu.rihu.ac.ir/article_123.html) (In Persian).
- Baczynska, Anna & Thornton III, George C. (2017), Relationships of analytical, practical, and emotional intelligence with behavioral dimensions of performance of top managers, *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 25(2), 171-182. [doi.org/10.1111/ijsa.12170](https://doi.org/10.1111/ijsa.12170).
- Behroozi, M., & Samimi, S. (2016). The Role of the Balanced Scorecard in Assessing the Performance of the Managers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7(26), 95-111, 20.1001.1.20086369.1395.7. 26.6.7 (In Persian).
- Birami, Mansour and Hashemi, Toraj and Alaei, Parvaneh and Abdulahi Adli Ansar, Vahidah, (2013), Demographic factors, religiosity based on Islam and family functioning in predicting the happiness of students of Tabriz University of Medical Sciences, *Journal of Behavioral Sciences Research*, 9(1), pp.33-43, <http://rbs.mui.ac.ir/article-1-183-fa.html>, (In Persian).
- Chaiprasit, Kemakorn & Santidhirakul, Orapin, (2011), Happiness at Work of Employees in Small and Medium-sized Enterprises, Thailand, *Procedia* -

Social and Behavioral Sciences, Vol. 25, pp.189-200, **doi:10.1016/j.sbspro.2011.10.540**.

- Feizi, Tahira and Dastaar, Hossein, (2010), the application of PCMM model in employee performance evaluation (investigation of employee performance of Payam Noor University), *Peyke Noor Journal*,7(4),pp.13-31(In Persian).
- Gholinia Ahangar, Hammet and Gilchini, Fatemeh and Abbasian Amiri, Hadi and Abdi, Fatemeh and Ebrahimi Danjkalai, Ruqiyeh and Pournaqi, Abdur Rahim and Habibi, Behnaz, (2016), investigating the relationship between happiness and performance in employees of Babol University of Medical Sciences, third Academic research conference in the administrative and financial fields of the health system, Babol (In Persian).
- Jamali, Tayyaba and Abbasi, Rizvan, (2013), investigating the relationship between religious orientation and happiness in students of Payam Noor University, the first international congress of religious culture and thought, Qom (In Persian).
- Keshavarz, Amir and Vafaiyan, Mahbobeh, (2016), the study of factors affecting happiness, *Applied Psychology Quarterly*, 2(5), Fall, pp. 51-62 (In Persian).
- Majidi, Tayebe & Jafari, Parivash & Hosseini, Mohammad Ali, (2012), The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' happiness, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 1(3), 58-62, 10.1016/j.sbspro.2012.06.966 (In Persian).
- Mazzuchi, Tahira and Sadat Jedi Arati, Tayyaba and Askari, Zainab, (2013), Happiness from the perspective of the school of Islam and psychology, Islamic lifestyle centered on health, number 1, p. 120, [ecc.isc.ac/showJournal/25692/37493/628055](http://ecc.isc.ac/showJournal/25692/37493/628055), (In Persian).
- Nasr Isfahani, A., Hajiyan, T., Karimi, M., & Rezvani, M. (2008). Deliberating the Tolerance of Organizational Leadership Based on the Nahjolbalaghah View Point. *Scientific Journal of Islamic Management*, 20(2), 113-130. [im.ihu.ac.ir/article\\_201765.html](http://im.ihu.ac.ir/article_201765.html) (In Persian).

- Nowruzzadeh, Shabnam and Soleimani, Nader, (2016), investigating the relationship between organizational culture and job performance and happiness of female employees of Tehran University of Medical Sciences and Health Services, *Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2(2), 1-10. (In Persian).
- Pasandideh, Abbas, (2015), *Islamic Model of Happiness*, Qom, Dar al-Hadith Publishing Organization, third edition, 1-840. (In Persian).
- Qadri Bafi, Mohammad, (2008), *The Concept and Place of Happiness in the Quran and Hadith*, Master's Thesis, Tarbiat Modares University (In Persian).
- Rahimian, Hamid and Najafi, Ali; (2014), investigating the relationship between the quality of work life and the performance of middle managers of National Gas Company of Iran, *Productivity Management Quarterly*, No. 4(35), Winter, pp. 83-110, 20.1001.1.27169979.1394.9.4.4.3 (In Persian).
- Ranjber, Neda and Ahmadi, Ebadale and Ojinejad, Ahmadreza, (2014), the relationship between organizational intelligence and happiness and job satisfaction of employees of the Islamic Azad University, Maroodasht branch, *Scientific-Research Quarterly New Approach in Educational Management*, 6(23), 63- 84, 20.1001.1.20086369.1394.6.23.4.2 (In Persian).
- Safari, Ali & Salehzadeh, Reza & Dehbashi, Asieh & Sarraf Yazdi, Delaram, (2017), Studying the impact of internal marketing on achieving competitive advantage: the role of employee happiness and perceived service quality, *International Journal of Business Excellence (IJBEX)*, 13(1), 1-15, **doi: 10.1504/IJBEX.2017.085791**.
- Salas-Vallina, Andres & Alegre, Joaquín & Fernandez, Rafael, (2017), Happiness at work and organisational citizenship behaviour, Is organisational learning a missing link? *International Journal of Manpower*, Vol. 38 Issue: 3, pp.470-488, **doi:10.1016/j.ijsm.2018.05.003**.
- Tavanaei, Mohammad Hossein and Salimzadeh, Elaha, (1389), Investigating the positive effect of thinking from the perspective of Quran and Hadith,

Research Journal of Sciences and Education of the Holy Quran, No. 7, Summer, pp. 39-63 (In Persian).

Vahedi, Reza & Asadi, Asghar, (2013), Relationship between Management Styles and Performance of the Managers and Staff of Tax Administration Office of Tehran, European Online Journal of Natural and Social Sciences, Vol.2, No.3, pp.2975-2983, [european-science.com/eojnss/article/view/1710](http://european-science.com/eojnss/article/view/1710)

