

## بررسی روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت

عباس عرب \*

علی اکبر امین بیدختی \*\*

عبدالباسط مراد زاده \*\*\*

عباسعلی رستگار \*\*\*\*

پذیرش نهایی: ۹۵/۱/۲۵

دریافت مقاله: ۹۳/۲/۳۱

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت است. روش پژوهش از نظر هدف، توسعه‌ای - کاربردی، و از حیث شیوه جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل تمام کارکنان دفتر تبلیغات اسلامی خراسان رضوی (۲۰۴ نفر) در سال ۱۳۹۲ بود که سرشماری شدند. ابزارهای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش، پرسشنامه‌های اخلاق کاری اسلامی (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹)، سلسله مراتب نیازها (جونز و فیفر، ۱۹۷۳)، احساس انرژی در کار (گل‌پرور، پاداش و آتش‌پور، ۱۳۸۹) و تمایل به ترک خدمت (میلی و هورنر، ۱۹۷۸؛ لیونز، ۱۹۷۱) بود. داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل مسیر در نرم افزار Lisrel مورد تحلیل قرار گرفت. با توجه به نتایج پژوهش لزوم توجه به اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد در کاهش ترک خدمت کارکنان با رویکرد احساس انرژی در سازمانها مشخص می‌شود.

**کلید واژه‌ها:** اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد، احساس انرژی، تمایل به ترک خدمت، الگوی روابط ساختاری.

\* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان [aarab24@yahoo.com](mailto:aarab24@yahoo.com)

\*\* دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سمنان [aliaminbeidokhti@gmail.com](mailto:aliaminbeidokhti@gmail.com)

\*\*\* عضو هیئت علمی دانشگاه ولایت ایرانشهر و دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان

[ab.moradzadeh@gmail.com](mailto:ab.moradzadeh@gmail.com)

\*\*\*\* استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه سمنان [a\\_rastgar\\_2005@yahoo.com](mailto:a_rastgar_2005@yahoo.com)

## مقدمه

عدم حضور و تمایل به ترک خدمت کارکنان از جمله مواردی است که این روزها مورد توجه خاص مدیران و پژوهشگران قرار دارد. بنابراین سازمانها باید تدابیری در پیش گیرند که قبل از ترک خدمت در مرحله تمایل به آن، مشکلات، شناسایی، و برطرف شود؛ زیرا این مشکل در انگیزش شاغل تأثیر منفی و نیز بر نگرش سایر کارکنان تأثیر بدی دارد. در نتیجه غیبت کارکنان سبب می شود وظیفه آنها بر دوش دیگران افتد و جبران آن مستلزم صرف هزینه و زمان خواهد شد. هم چنین امروزه ترک شغل کارکنان کلیدی در سازمانهای سرآمد به یکی از مهمترین نگرانیهای مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است؛ به همین دلیل، سازمانهایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از اینکه کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاستها و روشهای مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا به کار بگیرند (ضیاءالدینی و رمضان قوام آبادی، ۱۳۹۲: ۱۷۸).

طبق آمار، امروزه تنها شاغلان ضعیف نیستند که شغلشان را ترک می کنند؛ بلکه براساس پژوهشهای فاریس<sup>۱</sup>، ۳۵ درصد از کارکنان حرفه ای که کارشان را ترک کردند در زمره بیش از نیمی از افراد مفید سازمانهای خود هستند. در یک سازمان ۲۳ درصد از آنهايي که ترک خدمت کردند در زمره ۱۰ درصد افراد مفید بودند (گلکار، ۱۳۷۵: ۱۱). سبک رو، کلهریان، کامجو و همکاران (۱۳۹۰) معتقدند هزینه های ترک خدمت از جهات مختلف به سازمان وارد می شود. به اعتقاد سیترز و پورتر<sup>۲</sup> (۱۳۹۰) ترک خدمت زیاد می تواند به طور منفی بر ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجیهای باکیفیت اثر بگذارد. هم چنین ترک خدمت می تواند پیامدهای زیانباری در باب کارمندیابی، هزینه های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد. آگاهی از این موضوع، که چه عواملی باعث می شود تا یک کارمند تصمیم به جدایی بگیرد در توانایی سازمان برای حفظ کارمندان بسیار حیاتی است (ضیاءالدینی و رمضان قوام آبادی، ۱۳۹۲: ۱۷۸). از طرفی به گفته لاولر<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) امروزه بسیاری از مدیران دریافته اند که مزیت رقابتی پایدار سازمانها، در گروه سرمایه های انسانی و کارکنانی است که با کارشان عجین شوند و دستیابی به اهداف سازمان را با

1 - George.Ferris  
2 - Steers & Porter  
3 - Lawler

تحقق اهداف فردی خود همسو بدانند تا مجموعه سازمان بتواند در محیط کسب و کار رقابتی جهان موفق شود (ارتورک، ۲۰۱۰: ۴۱۰؛ به نقل از دعایی، مرتضوی و کوشزاده، ۱۳۸۹: ۱۲۲). هوم و کینیکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) نیز معتقدند که برداشت کارکنان مبتنی بر تحقق انتظاراتشان در سازمان موجب می‌شود آنان به ترک سازمان تمایلی نداشته باشند و به دلیل خشنودی شغلی به گزینه‌های دیگر در مورد شغل بی توجه باشند و ادامه حضور خود را در سازمان به عنوان خانه دوم خود ترجیح دهند (کوشزاده و عزیزآبادی، ۱۳۹۳: ۲۷). باکر و لیتر<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نیز ادامه فعالیت سازمان را در محیط رقابتی نیازمند کارکنان با انرژی و مشتاق می‌دانند. به طور کلی، کارکنان مشتاق کاملاً معذب و شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی خود را به طور مطلوبی انجام می‌دهند (ضیاءالدینی و رمضان‌قوام آبادی، ۱۳۹۲: ۱۷۸).

از این رو در این پژوهش سعی شده است با الهام‌گیری از ارتباطات ادبیات و پیشینه پژوهشی متغیرهای مورد بررسی، روابط ساختاری بین اخلاق کاری اسلامی، تأمین نیازهای رشد و احساس انرژی به عنوان عوامل اثرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان در دفتر تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، ضمن تطبیق با داده‌های محیط واقعی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد؛ به بیانی دیگر در این پژوهش به دنبال بررسی این نکته هستیم که آیا اخلاق کاری اسلامی و تأمین کردن نیازهای رشد کارکنان در سازمان مورد بررسی، توانسته است احساس انرژی افراد را در سازمان افزایش دهد و از سوی دیگر به کاهش تمایل افراد به ترک خدمت منجر شود؛ لذا در این پژوهش اهداف و سؤالات ذیل مورد بررسی قرار گرفته است:

#### اهداف

هدف کلی: بررسی روابط ساختاری اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان از طریق احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت آنها

#### اهداف جزئی

- هدف اول: بررسی رابطه مثبت بین اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد
- هدف دوم: بررسی اثر مثبت اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان
- هدف سوم: بررسی اثر مثبت تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی کارکنان

1 - Hom & Kinicki  
2 - Bakker & Leiter

هدف چهارم: بررسی اثر منفی احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها  
 هدف پنجم: بررسی اثر مستقیم و منفی اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت  
 کارکنان

هدف ششم: بررسی اثر مستقیم و منفی تأمین نیازهای رشد بر تمایل به ترک خدمت کارکنان  
 سؤالها

سؤال اول: آیا بین اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد رابطه مثبت وجود دارد؟

سؤال دوم: آیا اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی داری دارد؟

سؤال سوم: آیا تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی داری دارد؟

سؤال چهارم: آیا احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر منفی معنی داری  
 دارد؟

سؤال پنجم: آیا اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و  
 معنی داری دارد؟

سؤال ششم: آیا تأمین نیازهای رشد بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و  
 معنی داری دارد؟

سؤال هفتم: آیا اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان از طریق احساس انرژی  
 بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر معنی داری دارد.

به باور استال ورت<sup>۱</sup>، ترک خدمت برای سازمانها هزینه‌های زیادی را در پی دارد؛ چرا که  
 اغلب سازمانها برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و مؤثر، سرمایه‌گذاریهای زیادی در  
 حوزه‌های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی صرف می‌کنند (استال ورت، ۲۰۰۴:  
 ۹۴۵). هم‌چنین در جابه‌جایی کارکنان دانشی به دلیل اینکه دانش ضمنی به همراه کارکنان از  
 سازمان خارج می‌شود، سازمان مجبور است به ناچار افراد دیگری را جایگزین آنها کند و بدین  
 ترتیب کارآیی سازمان کاهش می‌یابد (سوسا - پوزا و هنبرگر، ۲۰۰۲: ۱). بنابراین تمایل به ترک  
 خدمت به گونه‌های مختلف پویایی نیروی کار در درون سازمان و سرنوشت نهایی آن را تحت  
 تأثیر قرار می‌دهد (سنتر و مارتین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷: ۴۸). هم‌چنین میرسپاسی (۱۳۷۴) معتقد است بالارفتن

1 - Stall worth

2 - Senter & Martin

آمار کارکنان مستعفی و جدا شده از سازمان می‌تواند نشانه عدم رضایت از شرایط کار باشد. در این صورت لازم است مدیران و سرپرستان به بررسی و تجزیه و تحلیل‌های دقیق سازمانی بپردازند؛ ریشه و علل استعفاها را پیدا، و برطرف کنند. هم‌چنین ترک خدمت کارکنان می‌تواند به عنوان یکی از ویژگی‌های فروپاشی روابط کارگر و کارفرما به‌شمار آید و فضای روانی سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین باید به عنوان یکی از معیارهای مؤثر در مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته، و مطالعه شود (ابراهیمی‌نژاد، ابراهیمی‌نژاد و یاری ناصریه، ۱۳۸۸: ۳۶).

## ادبیات پژوهش

### ۱ - مبانی نظری

#### تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت هر سامانه اجتماعی تعریف می‌شود که آغازگر آن خود فرد است (پاردو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). موبلی، گریفیث، هند و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۷۹) آن را به عنوان فرایند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد ترک شغل تعریف کرده‌اند (لامبرت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰: ۷). تمایل به ترک شغل به صورت فکرکردن به احتمال ذهنی این مسئله تعریف می‌شود که فردی طی دوره زمانی معینی شغل خود را تغییر خواهد داد و یکی از پیش‌نیازهای اصلی ترک شغل واقعی است (سوسا - پوزا و هنبرگر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۲: ۱). تمایل به ترک خدمت<sup>۵</sup>، یک گام قبل از ترک واقعی شغل است و هزینه‌های سنگین مستقیم و غیرمستقیمی برای سازمانها به دنبال دارد (لامبرت و همکاران، ۲۰۱۰: ۷). برخلاف ترک شغل واقعی، تمایل به ترک شغل، آشکار نیست. در واقع تمایلات، اظهار عباراتی در مورد هر رفتار خاص مورد علاقه است (پرز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸: ۱). از نظر سازمان بین ترک اختیاری و ترک اجباری کارمند تمایز اساسی وجود دارد (مارتز و چمپیون<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸: ۴۹). ترک خدمت اجباری اصولاً به

- 1 - Pardo
- 2 - Mobley, Griffeth, Hand & Meglino
- 3 - Lambert & et al
- 4 - Sousa-Poza & Henneberger
- 5 - Turnover Intention
- 6 - Perez
- 7 - Maretz & Champion

مواردی از قبیل بازنشستگی، انتقال به دلیل ازدواج و ادامه تحصیل اطلاق می‌شود که کنترل آن در اختیار سازمان نیست. ترک خدمت اختیاری به مواردی گفته می‌شود که کنترل آن می‌تواند در اختیار سازمان باشد و معمولاً علت آن از اوضاع موجود سازمان ناشی می‌گردد؛ بنابراین ابعاد مورد تأکید در این پژوهش برای تمایل به ترک خدمت به شرح جدول ۱ خواهد بود.

جدول ۱: ابعاد مورد تأکید تمایل به ترک خدمت

ابعاد	نظریه پرداز
تفکر، تلاش، تمایل	مبلی و هورنر <sup>۱</sup> ، ۱۹۷۸
برگشت دوباره، ادامه کار	لیونز <sup>۲</sup> ، ۱۹۷۱
ماندگاری، دلایل ترک کار، تصمیم ترک کار	شکرکن، مهربانی زاده هنرمند و عریضی سامانی، ۱۳۸۰

در زمینه عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دو رویکرد نظری وجود دارد: رویکرد اول با نگاهی خرد به موضوع می‌نگرد و عوامل فردی نظیر سن (وای و رابینسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۸: ۲۳)، سطح تحصیلات (کاتون و تیوتل<sup>۴</sup>، ۱۹۸۶: ۶۵) و جنسیت (الاین<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷: ۲۰) را در ترک خدمت کارکنان مؤثر می‌داند. رویکرد دوم با نگاهی کلان به عوامل تأثیرگذار بر ترک خدمت کارکنان توجه می‌کند و عوامل شغلی و سازمانی نظیر حجم کار اضافی، عدالت سازمانی (پرایس و مولر<sup>۶</sup>، ۱۹۸۶)، سامانه‌های حقوق و دستمزد و فرهنگ سازمانی (لاک و کراوفورد<sup>۷</sup>، ۲۰۰۴: ۳۲۱) را مورد کند و کاو قرار می‌دهد.

#### احساس انرژی

یکی از دیگر عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، که در رویکرد دوم قرار می‌گیرد، احساس انرژی کارکنان است. احساس انرژی، احساس سرزندگی، نشاط و توانمندی

- 1 - Mobley & Horner
- 2 - Lions
- 3 - Wai & Robinson
- 4 - Cotton & Tuttle
- 5 - Elaine
- 6 - Price & Mueller
- 7 - Lock & Crawford

فرد هنگام انجام دادن وظایف و مسئولیتهای کاری است (آتواتر و کارملی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۲۶۴). به گونه‌ای که کارکنان درگیر در کار، معمولاً پارانرژی و فعالند؛ به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار می‌کنند و سعی‌شان این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند (کویونسو، بارک و فیکسنباوم<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶: ۳۰۰). از طرفی کارکنان غیر درگیر خود را از انجام دادن نقش کاریشان کنار می‌کشند و به طور عاطفی و شناختی عقب می‌نشینند. آنها وظایف کاری خود را به طور ناقص انجام می‌دهند؛ رفتار آنها فاقد تلاش و کوشش لازم است و تبدیل به آدمواره‌های بی روح با حرکاتی ساعتوار و غیرارادی می‌گردند (لوتانز و پترسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲: ۳۷۸). از دیدگاهی دیگر، مسلش و لیتز<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) از مفهوم تحلیل‌رفتگی<sup>۵</sup> برای توصیف و سنجش سنجش درگیر شدن در کار استفاده می‌کنند. تحلیل‌رفتگی استعاره‌ای است که به طور رایج در توصیف حالت درماندگی روحی یا فرسودگی شدید به کار می‌رود. مسلش تحلیل‌رفتگی را دارای سه بعد فرسودگی، بی‌اعتنایی (یا بی‌شخصیتی)<sup>۶</sup> و احساس عدم کارایی<sup>۷</sup> می‌داند. فرسودگی<sup>۸</sup>، احساس خستگی و درماندگی شدید در اثر کار زیاد است. بی‌اعتنایی نگرش سرد و منفعلانه به کار است به طوری که فرد علاقه خود را نسبت به کار از دست می‌دهد و روز به روز کار برای او بی معنا می‌شود. در عدم کارایی، فرد احساس می‌کند که شایستگی لازم را برای کارهایش ندارد و نمی‌تواند کارهای خود را در سازمان بدرستی انجام دهد. به نظر مسلش و لیتز (۱۹۹۷) تحلیل‌رفتگی در اصل، کاهش درگیری در کار است و این دو، دو سر یک پیوستار است. بر این اساس، درگیری دارای سه بعد انرژی<sup>۹</sup>، پیوستگی<sup>۱۰</sup> و کارایی<sup>۱۱</sup> است که هر کدام به ترتیب، وجه مخالف سه بعد تحلیل‌رفتگی، یعنی فرسودگی، بی‌اعتنایی و عدم کارایی است (شوفلی، سالانوا، گونزا و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۲: ۲۹۸). هم‌چنین شوفلی، سالانوا، گونزا و همکارانش

- 1 - Atwater & Carmeli
- 2 - Koyuncu, Burke & Fiksenbaum
- 3 - Luthans & Peterson
- 4 - Maslach & Leiter
- 5 - Burnout
- 6 - Cynicism
- 7 - Inefficacy
- 8 - Exhaustion
- 9 - Energy
- 10 - Involvement
- 11 - Efficacy
- 12 - Schaufeli, Salanova, Gonza & et al

(۲۰۰۲) درگیر شدن در کار را «حالت مثبت ذهنی برای برآوردن و کامل کردن کار» تعریف می‌کنند و آن را دارای سه بعد می‌دانند: شور و حرارت در کار،<sup>۱</sup> وقف شدن در کار،<sup>۲</sup> غرق شدن در کار.<sup>۳</sup> شور و حرارت، سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی آن است. وقف شدن، به دل‌بستگی عمیق با کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار اشاره دارد. غرق شدن، تمرکز شدید و اشتغال به کار با رضایت خاطر و احساس شادی هنگام کار است به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع است و جدا شدن او از کار بسختی صورت می‌گیرد (شوفلی، سالانوا، گونزا و همکاران، ۲۰۰۲: ۷۴)؛ بنابراین ابعاد مورد تأکید این پژوهش برای احساس انرژی به شرح جدول ۲ خواهد بود.

جدول ۲: ابعاد مورد تأکید احساس انرژی

ابعاد	نظریه پرداز
احساس انرژی (فعال بودن، انرژی زیاد، سرزنده بودن)	اتواتر و کارملی، <sup>۴</sup> ۲۰۰۹

#### تأمین نیازهای رشد

سازمانهای امروزی بیشتر به دنبال راه‌هایی می‌گردند تا از طریق آن، کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیشتر کارکنانشان در کار هستند (ولبورن،<sup>۵</sup> ۲۰۰۷: ۴۶). در حوزه علم مدیریت و سازمان این تلاشها با فردریک تیلور<sup>۶</sup> در قرن بیستم شروع شد و با مطرح شدن نظریه‌های انگیزشی تکامل یافت.

احساس نیازها یگانه عامل انگیزش رفتار به شمار می‌رود (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۳۱). انسانها با نیازها متولد می‌شوند و از این رو است که در بینش اسلامی، سراسر وجود انسان، قرین نیاز، و تنها خداوند قادر متعال، بی‌نیاز است (فاطر/ ۱۵). خداوند انسان را نیازمند آفریده است تا همیشه با تلاش و تکاپو در پی جبران کمبودها و ارضای نیازهای خود باشد و مسیر تکامل را پیماید. اینکه انسان چه رفتاری را ابتدا باید انجام دهد و چه کاری را به بعد موکول کند به ماهیت و نوع

- 1 - Vigor
- 2 - Dedication
- 3 - Absorption
- 4 - Atwater & Carmeli
- 5 - Welbourne
- 6 - Frederick Taylor



نیاز بستگی دارد (مصباح یزدی، ۱۳۷۶: ۱۳۱).

مطالعات موری و همکارانش<sup>۱</sup> (۱۹۳۸)، که برای ساختن نظریه‌ای نسبتاً جامع در گستره نیازهای انسان بود، فهرست جامعی از نیازهای انسان تهیه کردند. او این کار را با تمایز بین دو مجموعه از نیازها آغاز کرد. نیازهای اولیه، جنبه جسمی دارد و نیازهای ثانویه جنبه روانشناختی دارد. پس از موری، نظریه مازلو<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) در تاریخ روانشناسی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مازلو نیازهای انسان را به صورت سلسله مراتبی<sup>۳</sup> در پنج طبقه شامل بر نیازهای زیستی<sup>۴</sup>، ایمنی<sup>۵</sup>، ایمنی<sup>۵</sup>، عشق و محبت<sup>۶</sup>، عزت نفس<sup>۷</sup> (احترام) و خودشکوفایی<sup>۸</sup> (خودیابی) بر می‌شمارد. نظریه نظریه مازلو از نظریه‌های محتوایی در مورد انگیزش به شمار می‌آید. نظریه‌های محتوایی، چستی رفتارهای برانگیخته را شرح می‌دهد و به طور عمده با آنچه در درون فرد یا محیطش می‌گذرد و به رفتار فرد نیرو می‌بخشد، سر و کار دارد؛ به عبارت دیگر این نظریه‌ها به مدیر نسبت به نیازهای کارکنانش بینش می‌دهد و به او کمک می‌کند تا بداند کارکنان به چه چیزهایی به عنوان پاداش کار یا ارضا کننده ارزش می‌دهند (رضائیان، ۱۳۷۹: ۱۰۴). با دقت در این دو نظریه و همچنین بررسیها، مشخص می‌شود که این دسته بندی از سلسله مراتب نیازهای انسان در قرآن کریم مورد توجه قرار گرفته و تحت عنوان نیازهای حیات، امنیت، محبت، کرامت و کمال مطرح شده است (سلطانی، ۱۳۹۱)؛ بنابراین ابعاد مورد تأکید در این پژوهش برای نیازهای رشد به شرح جدول ۳ خواهد بود.

جدول ۳: ابعاد مورد تأکید نیازهای رشد

نظریه پرداز	ابعاد
مازلو، ۱۹۸۷	احترام
مازلو، ۱۹۸۷	خودیابی

وجود انسانی در گردونه کشاکش بعد مادی از یک سو و بعد معنوی از سوی دیگر قرار

- 1 - Maori & et al
- 2 - Maslow
- 3 - Hierarchy
- 4 - Physiologic
- 5 - Safety Needs
- 6 - Love Needs
- 7 - Esteem Needs
- 8 - Need for Self Actualization

دارد؛ به عبارت دیگر نیازهای دنیوی و اخروی باعث شده است ترکیبی از آرزوها، خواستها، اهداف و نیازهای به ظاهر متعارض و متضاد در وجود او ظهور و بروز پیدا کند (نصری، ۱۳۷۶). طبق نظریه اصالت نیازهای معنوی، هر چند نیازهای مادی انسان از نظر زمانی زودتر جوانه می‌زند و خود را نشان می‌دهد بتدریج نیازهای معنوی، که در سرشت نهفته است، می‌شکند به گونه‌ای که در مراحل رشد و کمال، انسان نیازهای مادی خویش را فدای نیازهای معنوی می‌کند. لذتهای معنوی انسان، هم اصیل و هم نیرومندتر از لذتها و جاذبه‌های مادی اوست (مطهری، ۱۳۸۴).

طرح کرامت و حریت انسان در هرم نیازهای معنوی مبتنی بر آموزه‌های دینی، فراتر از تلقی روانشناسان از مفاهیمی چون «حرمت به خود» و «احترام به خود» است. در این مفهوم ارزشمندی انسان براساس ارزشهای الهی از قبیل ایمان، تقوا، عزت نفس، کرامت و حریت در نظر گرفته شده است. از نظر قرآن، کرامت انسان از سوی خدا اعطا شده است (اسرا/ ۱۷). انسان به‌طور فطری به آزادگی و کرامت نفس گرایش دارد و از رذالتها و پستیها گریزان است. بزرگترین رسالت پیامبران و ائمه معصومین (ع) در تربیت انسان، پرورش شخصیت آزاده و کریم است. اسلام در همه امور بر حفظ «کرامت»، «حریت» و «عزت نفس» انسان تأکید می‌کند و اجازه نمی‌دهد که حرمت، کرامت و عزت انسان به خواری و دنائت نفس تبدیل شود (شجاعی، ۱۳۸۶: ۱۰۹). قرآن کریم در آیات زیادی، عوامل تأمین کننده «نیاز به کرامت و منزلت» را بر می‌شمارد و به مسلمین و مؤمنان گوشزد می‌کند تا در راستای ارتقای آزادگی و حریت و به‌دست آوردن احترام، کرامت و عزت نفس بر عواملی از قبیل تواضع و وقار (نحل/ ۱۲۵)، مشورت با دیگران (شورا/ ۳۸)، پرهیز از گناه (اعراف/ ۲۰۱)، صبر و استقامت (بقره/ ۱۵۳ و ۱۵۴)، علم (مجادله/ ۱۱)، عفت (نور/ ۳۰)، کرامت (حجرات/ ۱۳)، نیکوکاری (الرحمان/ ۶۰)، عدل و انصاف (نحل/ ۹۰) تأکید بورزند. در برخی روایات به آثار و پیامدهای تأمین نیاز به کرامت و حریت و نقش آن به بهداشت روان اشاره شده است؛ مانند "هر که کرامت نفس داشته باشد، دنیا در چشمش کوچک است" (آمدی، ۱۳۷۳، ج ۵: ۴۵۱) یا "هر کس کرامت نفس داشته باشد، هرگز آن را با ارتکاب گناه و نافرمانی، پست و مرهون نمی‌سازد" (محمدی ری شهری، ۱۳۷۲، ج ۱۰: ۱۴۷). از جمله دیگر نیازهای فطری انسان کرنش در مقابل موجودی بی نهایت کامل است. انسان اگر در موجودی، کمال فوق‌العاده‌ای را ببیند به طور فطری در مقابل او خضوع می‌کند. در

مراتب بالای آن، خضوع کردن جز در برابر پروردگار، آدمی را اشباع نمی‌کند. نیاز به تسلیم در برابر خداوند، متعالی‌ترینها بین نیازهای معنوی است و در سلسله مراتب نیازها تمامی نیازهای دیگر، معنا و مکان خود را با مراجعه به این نیاز به دست می‌آورد. بنابراین، همه تلاشهای بشر باید برای تأمین این نیاز باشد. از نظر اسلام، انسانها مانند معادن طلا و نقره هستند (نهج البلاغه، خطبه ۱) و پیامبران برای استخراج این معادن آمده‌اند. در اعماق ضمیر ما دریایی از ذخایر معنوی نهفته است که باید به آن دسترسی پیدا کرد. تنها در این صورت است که به خودشکوفایی می‌رسیم. بُعد معنوی خودشکوفایی از دیگر ابعاد آن بسیار وسیعتر است. تا زمانی که نیازهای معنوی ما ارضا نشده است، میل و طلب در سراسر وجود ما باعث اضطراب و تنش می‌شود. تنها زمانی اطمینان، آرامش و رضایت خاطر در وجود ما جریان دارد که به اصل و مبدأ خویش یعنی خدا باز گردیم و در سلک بندگان شایسته او در آییم (شجاعی، ۱۳۸۶: ۱۱۱). این دسته از نیازهای متعالی انسانی، که به نیازهای سطح بالا، عالی و عمدتاً معنوی اشعار دارد از جایگاه و پایگاه ویژه‌ای در آیات کلام الله مجید برخوردار است. مهمترین عوامل تأمین‌کننده «نیاز به کمال» از دیدگاه قرآن، عبارت است از: جهاد و شهادت (فتح/ ۲۹)، توکل (هود/ ۱۲۳)، ایمان به هدف (انفال/ ۱۰)، اخلاص (حجر/ ۳۹)، تزکیه نفس (حجر/ ۹)، عزت نفس (آل عمران/ ۱۳۹) و عبادت و معنویت (طه/ ۱۴). بنابراین مهم است تلاش شود انسانها در تمامی عرصه‌ها بویژه در سازمانها بدرستی هدایت، و مبتنی بر آموزه‌های دینی تربیت شوند و به نیازهای مادی و معنوی آنها با توجه به اهمیت، نقش و وزن هر کدام در اداره زندگی و سازندگی انسانها توجه شود (نصری، ۱۳۷۶).

#### اخلاق کاری اسلامی

کار در اسلام به عنوان ارزشی در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد عدالت در زندگی فردی و اجتماعی فرد در نظر گرفته می‌شود (احمد، ۱۹۷۶ به نقل از علی، ۲۰۰۱: ۵۷۵). اخلاق کار نیز نگرش فردی را در جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پادشهای مادی و غیرمادی، تمایل به تحرک شغلی به سوی بالا منعکس می‌کند (درویش یوسف<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱: ۱۵۲) و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود. اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد

1 - Yousef Darwish

متمایز می‌کند (ریزک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از رخصن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۲۳)؛ به سخن دیگر، اخلاق کار اسلامی جهتگیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان ارزش در زندگی بشر است (رخصن، ۲۰۱۰: ۲۳)؛ جهتگیری‌ای که مشارکت و درگیری معتقدان را در محیط کار شکل می‌دهد و آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بیان می‌کند که کار در میان نیازهای شخصی، ارزش است (علی و الاوایهان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸: ۶).

اخلاق کار اسلامی بر خلاف اخلاق کاری پروتستان، که در افکار ماکس وبر ریشه دارد از قرآن و سنت نبوی (درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲؛ علی و الکاظمی<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷: ۹۵) و کلام امامان معصوم نشأت می‌گیرد. در قرآن از کلمات مترادف و هم معنی «کار و تلاش» نیز فراوان یاد شده است؛ برای مثال: در قرآن از کلمه «عمل» با مشتقاتش ۳۶۶ و کلمه «فعل» با مشتقاتش ۱۰۷ و کلمه «جهد» با مشتقاتش ۴۱ و کلمه «سعی» با مشتقاتش ۳۰ مرتبه و کلمه «صنع» با مشتقاتش ۳۰ مرتبه استفاده شده است. هم‌چنین در قرآن کریم به حدود ۴۰۰ آیه در تشویق به «کار و تلاش» و بیان ارزش و اهمیت «کار و تلاش» اشاره شده است و نیز، تعدادی از آیات نورانی قرآن کریم درباره مشاغل پیامبران بزرگوار الهی است؛ هر چند مسئولیت خطیر و اصلی همه پیامبران الهی، هدایت جوامع بشری بوده است. آنها در این راه با استفاده از شیوه‌های تربیتی ممکن و تحمل رنجهای طاقت‌فرسا به آموزش انسانها پرداخته و دلسوزانه وجود خویش را وقف انسانیت کرده‌اند؛ اما آنها برای اینکه سربار دیگران نباشند، خود به «کار و فعالیت» مشغول بوده‌اند تا هم معاش خویش را تأمین، و هم دیگران را در این مسیر به «کار و تلاش» تشویق کنند.

قرآن کریم اغلب در مورد صداقت و عدالت در تجارت و توزیع عادلانه ثروت در جامعه بحث می‌کند؛ انسانها را تشویق می‌کند که فناوری و مهارتهای لازم را به دست آورند و برای افرادی که برای تأمین معاش خود تلاش می‌کنند، ارزش فراوانی قائل است. قرآن با تبلیغ، تلف کردن وقت یا درگیر کردن خود در کار غیرتولیدی مخالف است و بر کار به عنوان منبع شادی و کامیابی تأکید دارد، کار سخت را ارزش می‌داند و معتقد است افراد سختکوش در کار خود احتمالاً پیشرفت بیشتری خواهند کرد. قرآن به مسلمانان آموزش می‌دهد که پیوسته همه جا و هر

1 - Rizk

2 - Rokhman

3 - Ali &amp; Al-Owaihian

4 - Ali &amp; AL-Kazemi

جا که ممکن باشد، کار کنند<sup>(۱)</sup> (علی و الاوابهان، ۲۰۰۸: ۶). در پی کسب و کار خود در زمین منتشر شوید و از فضل خدا روزی طلبید (جمعه/۱۰). قرآن می‌گوید: "درگیری و تعهد به کار، بیشتر از تنبلی و خیالپردازی افراد را قادر می‌سازد تا اهداف خود را محقق سازند" (نجم/۳۹)<sup>(۲)</sup>. حضرت محمد(ص) و امامان معصوم از جمله امام علی(ع)، امام محمد باقر(ع) و امام جعفر صادق(ع) نیز در سخنان خود به کار به عنوان ارزش توجه می‌کنند و کار را نه تنها وسیلهٔ امرار معاش، بلکه یکی از امور عبادی و حتی بالاتر از بعضی عبادتها دانسته‌اند. امام علی(ع) در کلامی رهگشا به همه کسانی که دغدغه بهره‌مندی مناسب و در عین اصالت دادن به آخرت را دارند، راه می‌نمایاند (نهج‌البلاغه، حکمت ۳۹۰).

در واقع، اخلاق کار اسلامی از ویژگی اخلاقی همه آنچه هر مسلمان باید در سفر زمینی خود براساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد، تفکیک‌ناپذیر، و براساس چهار مفهوم اولیهٔ تلاش، رقابت، شفافیت و رفتار و مسئولیت اخلاقی ساخته شده است (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۵). اخلاق کار اسلامی، فداکاری در برابر کار را ارزش می‌داند و معتقد است افراد باید برای انجام دادن کاری که در توان آنهاست، حداکثر تلاش خود را بکنند (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۳). اخلاق کار اسلامی به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد؛ بلکه کار را برای تحقق و تکامل زندگی لازم می‌داند و به تلاش اقتصادی و کاری توجه زیادی دارد (احمد، ۱۹۸۷؛ به نقل از درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲). در اسلام هیچ تأکیدی بر فضیلت کار به خاطر کار نیست؛ آن‌طور که در صورتهای خاصی از پروتستانیسیم یافت می‌شود. در چشم‌انداز اسلامی، کار، منبع استقلال و ابزار تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته می‌شود (درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۴). در اخلاق کار اسلامی، ارزش کار بیشتر به دلیل امتیازها و منافع ضمنی است که فرد هنگام کار کردن به دست می‌آورد تا نتیجه‌ای که آخر کار به آن می‌رسد (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۳). اخلاق کاری اسلامی، که در آموزه‌های قرآن و پیامبر مکرم اسلام (ص) ریشه دارد بر پرهیز از تنبلی، تلاش برای بهزیستی و رفاه خود و جامعه، کار مشروع و خدایسندانه، دقت در صحت و سقم کارهایی که انجام می‌شود، پرهیز از فریبکاری، کمکاری و گرایش به نعدوستی و انساندوستی هنگام کار مبتنی است. بنابراین، درگیری هدفمند در کار، مبنای اصلی اخلاق کار اسلامی است. این درگیریها دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی را

آسان می‌کند و کار، ارزش است؛ چون هم به خود فرد و هم به دیگران خدمت می‌کند (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۵)؛ بنابراین ابعاد مورد تأکید در این پژوهش برای اخلاق کاری اسلامی به شرح جدول ۴ خواهد بود.

جدول ۴: ابعاد مورد تأکید اخلاق کاری اسلامی

ابعاد	نظریه پرداز
اخلاق کاری اسلامی (کار دقیق و انساندوستانه؛ استقلال و سودمندی اجتماعی)	علی و الکاظمی (۲۰۰۷) به نقل از گل پرور و نادى، ۱۳۸۹

## ۲ - سابقه پژوهش

جدول ۵: تلاش‌های انجام شده

سال	پژوهشگران	نام طیف	توضیحات
۱۹۶۱	گلد استین و ایچهورن*	اخلاق پروتستانی	اولین طیف عملیاتی شده اخلاق کار
۱۹۶۳	بلود*	اخلاق پیش پروتستانی	دومین تلاش به منظور عملیاتی کردن اخلاق کار
۱۹۷۱	میرلز و گریت*	اخلاق پروتستانی کار	یکی از طیف‌های اصلی اخلاق پروتستانی کار، هم‌چنین یکی از عمومی‌ترین طیف‌های اخلاق پروتستانی کار
۱۹۷۶	هاموند و ویلیامز*	روح سرمایه‌داری - ریاضت کشی دنیوی	شناسایی و اندازه‌گیری عوامل دنیوی شدن (سکولار) نظریه وبر
۱۹۸۲	باخ هولز*	نظام‌های باوری درباره کار	درهم‌آمیزی طیف‌های مختلف شامل اخلاق کار، اومانیزم، مارکسیست و ...
۱۹۸۴	رای*	اخلاق پروتستانی النقطی	جانشینی برای حال و هوای جنگجویانه طیف میرلز و گریت
۱۹۸۵	رای و نجمان*	تفاوت خوشی (حظ)	طیف یک بعدی که اکنون به صورت چند بعدی مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد.
۱۹۸۵ ۲۰۰۵	راجیماکرز*	اخلاق کار: نگرشی به سوی مزد کار و ثبات شغلی در زندگی	برای اندازه‌گیری اخلاق کاری در هلند مورد استفاده قرار می‌گیرد.
۱۹۸۸	کاتز و هز*	خلاصه نسخه طیف میلز و همکاران (۱۹۷۱)	نسخه خلاصه شده میلز و همکاران (۱۹۷۱) برای سنجش اخلاق پروتستانی کار

ادامه جدول ۵: تلاشهای انجام شده

سال	پژوهشگران	نام طیف	توضیحات
۱۹۸۸	علی*	اخلاق اسلامی کار	برای اندازه‌گیری اخلاق اسلامی کار و فردگرایی ایجاد شده است.
۱۹۹۶	اساکس، مودراک و اشفورث <sup>۱</sup>	اخلاق اسلامی کار و تمایل به ترک کار	اخلاق کار، نگرش شغلی و تمایل به ترک شغل
۲۰۰۱	درویش یوسف	اخلاق اسلامی کار	نقش تعهد سازمانی به عنوان تعدیل‌کننده بین اخلاق کار اسلامی و نگرش نسبت به تغییر
۲۰۰۱	استویپکر <sup>۲</sup>	اخلاق اسلامی کار و تمایل به ترک کار	ارتباط معنادار بین فضای اخلاقی سازمان و تمایل به ترک خدمت
۲۰۰۳	مک موری و اسکات*	خلاصه نسخه، طیف میلز و گریت (۱۹۷۱)	خلاصه طیف میلز و گریت برای اخلاق پروتستانی کار
۲۰۰۴	رشیدی	اخلاق اسلامی کار	رابطه میان اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر
۲۰۰۵	هارت <sup>۳</sup>	اخلاق اسلامی کار و تمایل به ترک کار	ارتباط معنادار بین فضای اخلاقی سازمان و تمایل به ترک خدمت
۲۰۰۶	تیر، من و مایفیلد*	خلاصه نسخه طیف میلز و همکاران (۲۰۰۲)	خلاصه‌ای از طیف مشخصات اخلاق کار چند بعدی
۲۰۰۷	لیم، وهر، یو و جورمن*	نسخه کره‌ای، خلاصه طیف میلز و همکاران (۲۰۰۲)	خلاصه نسخه‌ای از طیف میلز و همکاران که به کره‌ای ترجمه شده است.
۲۰۰۷	اولریچ و همکاران <sup>۴</sup>	اخلاق اسلامی کار و تمایل به ترک کار	ارتباط معنادار فضای اخلاقی سازمان و تمایل به ترک خدمت
۲۰۰۸	آمبروس، آرناد و شمینک <sup>۵</sup>	اخلاق اسلامی کار و تمایل به ترک کار	ارتباط معنادار فضای اخلاقی سازمان و تمایل به ترک خدمت

- 1 - Saks, Mudrack & Ashforth  
 2 - Schwepker  
 3 - Hart  
 4 - Ulrich & et al  
 5 - Ambrose, Arnaud & Schminke

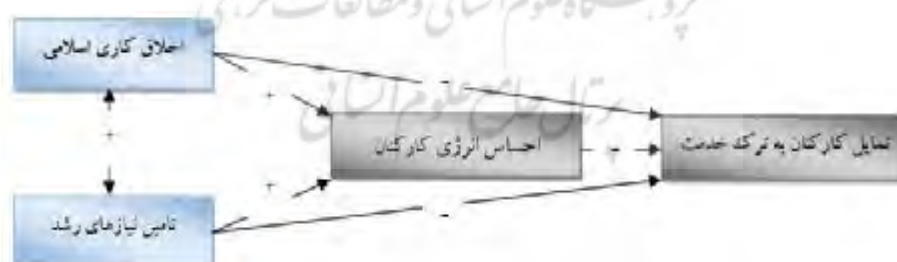
ادامه جدول ۵: تلاشهای انجام شده

سال	پژوهشگران	نام طیف	توضیحات
۲۰۰۸	بنیتی زینل و نورنازلیا <sup>۱</sup>	اخلاق اسلامی کار	رابطه اخلاق کار اسلامی، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی
۲۰۱۰	رحمن	اخلاق اسلامی کار و تمایل به ترک کار	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی
۲۰۱۰	گل پرور و همکاران	احساس انرژی	تأثیر رهبری و ارزشهای اخلاقی بر تقویت احساس انرژی
۲۰۱۱	دی کونیک <sup>۲</sup>	تمایل به ترک کار	تأثیر گذاری ارزشهای اخلاقی و جو اخلاقی سازمان بر رضایت شغلی و ترک خدمت
۲۰۱۱	دعایی، مرتضوی، کوشازاده	تمایل به ترک کار	اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان
۲۰۱۱	رحیم نیا و نیکخواه فرخانی	تمایل به ترک کار	تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت

\* مان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰: ۳۲-۳۳ به نقل از حسن پور، حسنعلی پور هریس و رحیمی، ۱۳۹۱: ۲۴

### ۳- الگوی مفهومی

بنابراین الگوی مورد نظر این پژوهش به قرار ذیل است:



شکل ۱: الگوی پژوهش

- 1 - Binti Zainol & Nor Nazliyah  
 2 - De Coninck  
 3 - Mann



## روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، از پژوهشهای کاربردی و از حیث روش پژوهش نیز در زمره پژوهشهای توصیفی - همبستگی قرار می‌گیرد. فرایند کلی اجرای تحقیق بدین گونه بود که ابتدا طی مطالعه کتابخانه‌ای، ادبیات نظری و پژوهشی متغیرهای مورد بررسی بدقت مطالعه شد؛ سپس الگوی نظری تحقیق شناسایی، و نهایتاً طی مرحله‌ای کمی، داده‌های لازم جمع‌آوری، و الگوی پژوهش بررسی، و برازش آن مشخص شد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان رسمی و غیر رسمی (اعم از قراردادی و شرکتی) دفتر تبلیغات اسلامی خراسان رضوی در سال ۱۳۹۲ بود که سرشماری شدند و آنها ۲۰۴ نفر بودند. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌های مرتبط با متغیرهای تحقیق به شرح زیر بود:

پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی: برای جمع‌آوری داده‌های اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (گل‌پرور و نادی، ۱۳۸۹: ۳۴-۵۲) استفاده شد که برگرفته از پژوهش علی و الکاظمی (۲۰۰۷) بود و شناخته شده‌ترین ابزار این حوزه است. تمرکز اصلی پرسشنامه بر این دیدگاه تأکید دارد که کار، انسان را قادر می‌سازد تا مستقل باشد و نیز منبعی برای حرمت نفس، رضایت و تشفی نیازها است. از سوی دیگر در این پرسشنامه تأکید شده است که پیشرفت و موفقیت به کار سخت و تعهد شغلی وابسته است. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال با درجه بندی (کاملاً صحیح است=۱ و اصلاً صحیح نیست=۵) است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ ۰.۷۳ به دست آمد.

پرسشنامه سلسله مراتب نیازها: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به نیازهای رشد با توجه به اینکه از میان ابزارهای موجود پرسشنامه سلسله مراتب نیازها (جونز و فیفر، ۱۹۷۳) برای هر یک از مراحل سلسله مراتب نیازهای مازلو، گویه‌های جداگانه در نظر گرفته بود و از طرفی ابزاری استاندارد و پرکاربرد در پژوهشهای مختلف است، استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال با درجه‌بندی (کاملاً موافقم=۱ و کاملاً مخالفم=۷) است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ ۰.۶۶ به دست آمد.

پرسشنامه احساس انرژی در کار: برای سنجش احساس انرژی از پرسشنامه ۸ سؤالی (اتواتر و کارملی، ۲۰۰۹: ۲۶۴-۲۷۵) که تنها ابزار در این زمینه است و قبلاً در ایران توسط گل‌پرور،

پاداش و آتش پور (۱۳۸۹) پایایی و روایی آن سنجیده شده است استفاده شد. این پرسشنامه سطح کلی احساس سرزندگی، نشاط و انرژی را در محیط کار اندازه گیری می کند و مقیاس پاسخگویی آن در این پژوهش بر مبنای طیف لیکرت بود (هرگز=۱، همیشه=۵). گل پرور و همکاران (۱۳۸۹) روایی عاملی تأییدی این پرسشنامه را مناسب اعلام، و آلفای کرونباخ ۰.۹۱ را برای آن گزارش کرده اند. آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش نیز برابر با ۰.۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه تمایل به ترک خدمت: برای سنجش تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه نه سؤالی (مبلی و هورنر، ۱۹۷۸ و لیونز، ۱۹۷۱) که تنها ابزار در این زمینه است، استفاده شد. پاسخگویی به این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (خیلی کم=۱، خیلی زیاد=۵) است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش بر حسب آلفای کرونباخ ۰.۹۲ به دست آمد.

### روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا آمار توصیفی متغیرها در نرم افزار SPSS16 مورد بررسی قرار گرفت و سپس در نرم افزار LISREL8.54 از طریق تحلیل عاملی تأییدی از برازش الگوهای اندازه گیری آنها اطمینان به دست آمد و نهایتاً با توجه به اینکه پیش فرضهای مطالعات روابط چندمتغیری رعایت شده بود برای سؤلهای اول تا ششم از مقدار  $t$  و برای سؤال هفتم از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

### یافته های پژوهش

#### آمار توصیفی متغیرها

برای تحلیل یافته های این پژوهش، ابتدا شاخصی از آمار توصیفی (میانگین) به شرح جدول ۶ تشریح شد.

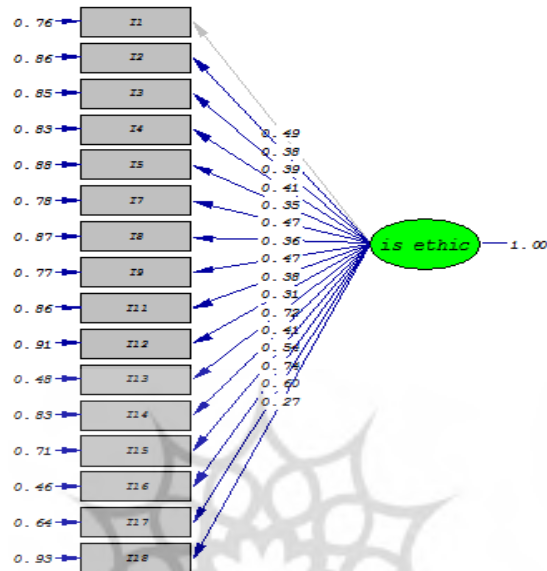
جدول ۶: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	آزمودنیها	میانگین تقسیم بر گویه‌ها	میانگین
اخلاق کاری اسلامی	۲۰۴	۴.۰۰	۷۲.۱۰
تأمین نیازهای رشد	۲۰۴	۳.۳۶	۳۷.۷۵
احساس انرژی	۲۰۴	۳.۷۴	۲۹.۹۲
تمایل به ترک خدمت	۲۰۴	۲.۵۶	۲۳.۱۱

در جدول برای اینکه وضعیت متغیرها نسبت به هم قابل مقایسه باشد، میانگین آنها بر حسب تعداد گویه‌های هر یک از آنها محاسبه شد. داده‌های جدول ۶ گویای این است که از دیدگاه کارکنان دفتر تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، اخلاق کاری اسلامی دارای بیشترین میانگین (۴) و تمایل به ترک خدمت کارکنان دارای کمترین میانگین (۲.۵۶) است.

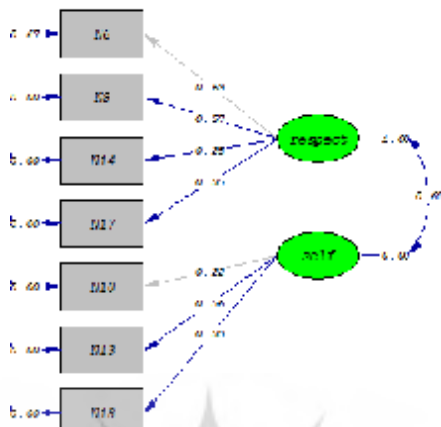
الگوی اندازه‌گیری اخلاق کاری اسلامی: در تحلیل عاملی تأییدی، که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری اخلاق کاری اسلامی و هم‌چنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو انجام شد با توجه به اینکه در این الگو مقدار GFI و AGFI از ۰.۹ بزرگتر و مقدار  $X^2/df$  از ۲ کوچکتر و مقدار RMSEA از ۰.۱ کمتر است، الگو از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. هم‌چنین بجز گویه‌های ۶ و ۱۰، برای سایر گویه‌های الگو بار عاملی مناسب و اکثراً بیش از ۰.۳ به دست آمد که در شکل ذیل قابل مشاهده است:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



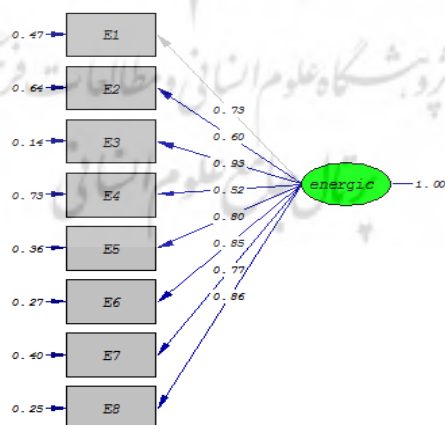
شکل ۲: الگوی اندازه‌گیری اخلاق کاری اسلامی

الگوی اندازه‌گیری تأمین نیازهای رشد: در تحلیل عاملی تأییدی، که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری تأمین نیازهای رشد و هم‌چنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو انجام شد با توجه به اینکه در این الگو مقدار GFI و AGFI از ۰.۹ بزرگتر و مقدار  $X^2/df$  از ۲ کوچکتر و مقدار RMSEA از ۰.۱ کمتر است، این الگو نیز از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. هم‌چنین به جز گویه ۱۱ برای سایر گویه‌های الگو بار عاملی مناسب و اکثراً بیش از ۰.۳ به دست آمد که در شکل ذیل قابل مشاهده است:



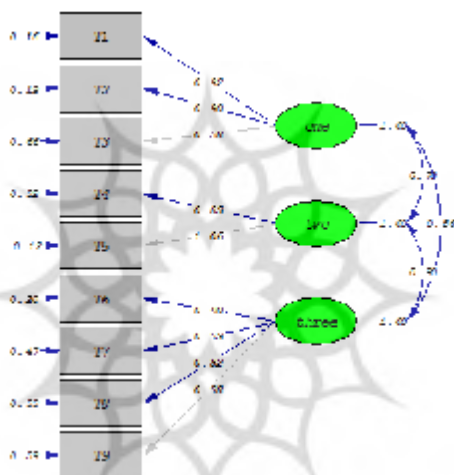
شکل ۳: الگوی اندازه‌گیری تأمین نیازهای رشد

الگوی اندازه‌گیری احساس انرژی: در تحلیل عاملی تأییدی، که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری احساس انرژی و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو انجام شد با توجه به اینکه در الگوی احساس انرژی مقدار GFI و AGFI از ۰.۹ بزرگتر و مقدار  $X^2/df$  از ۲ کوچکتر و مقدار RMSEA از ۰.۱ کمتر است، این الگو نیز از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. هم‌چنین برای همه گویه‌های الگو بار عاملی مناسب و بیش از ۰.۳ به دست آمد که در شکل ذیل قابل مشاهده است:



شکل ۴: الگوی اندازه‌گیری احساس انرژی

الگوی اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت: در تحلیل عاملی تأییدی، که برای نیکویی برازش کلی الگوی اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت و هم‌چنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این الگو انجام شد با توجه به اینکه در این الگو مقدار GFI و AGFI از ۰.۹ بزرگتر مقدار  $X^2/df$  از ۲ کوچکتر و مقدار RMSEA از ۰.۱ کمتر است، این الگو نیز از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. هم‌چنین برای همه نه گویه الگو بار عاملی مناسب و بیش از ۰.۳ به دست آمد که در شکل ذیل قابل مشاهده است:



شکل ۵: الگوی اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت

سؤال اول: بین اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد رابطه مثبت وجود دارد. در تحلیل این فرضیه از مقدار  $t$  استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۷: رابطه اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد

رابطه	p-value	مقدار $t$	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد	۰.۰۵	-۰.۰۵	-۰.۰۰	رد

با توجه به جدول ۷ و مقدار  $t$  حاصل شده ( $t = -۰/۰۵ < +۱/۹۶$ ) رابطه دو متغیر اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، منفی است؛ به این معنی که در

سطح معنی‌داری ۰.۰۵ بین اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان رابطه مثبتی نیست.

سؤال دوم: اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. در تحلیل فرضیه دوم نیز از مقدار  $t$  استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۸: رابطه اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی

مسیر	p- value	مقدار $t$	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی	۰.۰۵	۸.۱۶	۰.۵۳	تأیید

با توجه به جدول ۸، مقدار  $t$  حاصل شده  $(+1/96 > t = 8/16)$ ، رابطه دو متغیر اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار است؛ به این معنی که در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ بین متغیر اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری هست.

سؤال سوم: تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. در تحلیل این فرضیه هم از مقدار  $t$  استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۹: رابطه تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی

مسیر	p- value	مقدار $t$	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی	۰.۰۵	۶.۵۱	۰.۴۲	تأیید

با توجه به جدول ۹، مقدار  $t$  حاصل شده  $(+1/96 > t = 6/51)$ ، رابطه دو متغیر تأمین نیازهای رشد و احساس انرژی در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار است؛ به این معنی که در سطح معنی‌داری ۰.۰۵ بین تأمین نیازهای رشد و احساس انرژی رابطه مثبت و معنی‌داری هست.

سؤال چهارم: احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر منفی معنی‌داری دارد. در فرضیه چهارم نیز از مقدار  $t$  استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو

متغیر استفاده شد.

جدول ۱۰: رابطه احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت

مسیر	p- value	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت	۰.۰۵	-۶.۲۹	-۰.۵۲	تأیید

با توجه به جدول ۱۰، مقدار t حاصل شده ( $t = -۶/۲۹ < -۱/۹۶$ )، رابطه دو متغیر احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی دار است؛ به این معنی که در سطح معنی داری ۰.۰۵ بین احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ای منفی و معنی دار وجود دارد.

سؤال پنجم: اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی داری دارد. در تحلیل این فرضیه نیز از مقدار t استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۱۱: رابطه اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت

مسیر	p- value	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت	۰.۰۵	۰.۳۶	۰.۰۳	رد

با توجه به جدول ۱۱، مقدار t حاصل شده ( $t = ۰/۳۶ > -۱/۹۶$ )، رابطه دو متغیر اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی دار نیست؛ به این معنی که در سطح معنی داری ۰.۰۵ بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ای مستقیم، منفی و معنی دار وجود ندارد.

سؤال ششم: تأمین نیازهای رشد بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی داری دارد. در فرضیه ششم نیز از مقدار t استخراج شده از الگوی مسیری برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

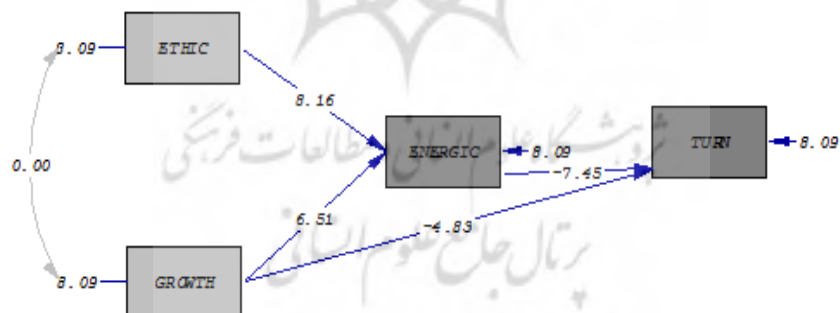


جدول ۱۲: رابطه تأمین نیازهای رشد و تمایل به ترک خدمت

مسیر	p-value	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه آزمون
تأمین نیازهای رشد بر تمایل به ترک خدمت	۰.۰۵	-۴.۵۲	-۰.۳۲	تأیید

با توجه به جدول ۱۲، مقدار t حاصل شده ( $t = -4/52 < -1/96$ )، رابطه دو متغیر تأمین نیازهای رشد و تمایل به ترک خدمت در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی دار است؛ به این معنی که در سطح معنی داری ۰.۰۵ بین تأمین نیازهای رشد و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ای مستقیم و منفی و معنی دار هست.

سؤال هفتم: اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان از طریق احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر معنی داری دارد (بررسی الگوی نهایی پژوهش). در این فرضیه، که هدف آن ارائه الگوی نهایی پژوهش است از تحلیل مسیر استفاده شد. همان طور که در شکل ۶ مشخص شده است، مسیرهای ساختاری با مقدار t بیشتر از ۱.۹۶+ و یا کمتر از ۱.۹۶- در الگوی نهایی، معنی دار در نظر گرفته، و لحاظ شده است.



Chi-Square=0.13, df=2, P-value=0.93539, RMSEA=0.000

شکل ۶: تحلیل مسیری الگوی نهایی پژوهش

جدول ۱۳: شاخصهای برازش الگوی نهایی پژوهش

مقدار	شاخصهای برازش	ردیف
۱.۰	GFI	۱
۱.۰	AGFI	۲
۰.۰۶	X <sup>2</sup> /df	۳
۰.۰۰۰	RMSEA	۴

با توجه به اینکه GFI و AGFI از ۰.۹ بزرگتر، و مقدار X<sup>2</sup>/df از ۲ کوچکتر است، بنابراین شاخصهای نیکویی برازش مربوط به الگوی نهایی پژوهش، که در جدول آمده است، برازش خوبی را برای الگوی مدنظر پژوهشگران نشان می‌دهد و RMSEA = ۰.۰۰۰ بیانگر مطلوب بودن الگوی تأثیر اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها از طریق احساس انرژی، و حاکی از نیکویی برازش الگوی نظری تحقیق با داده‌های واقعی است. جدول ۱۰ نیز روابط چهار متغیر را در الگوی نهایی نشان می‌دهد که بر حسب ضریب مسیر استاندارد از بیشتر به کمتر چیدمان شده است.

جدول ۱۴: رابطه متغیرهای پژوهش در الگوی نهایی

ردیف	مسیر	p- value	مقدار T	ضریب مسیر استاندارد
۱	اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی	۰.۰۵	۸.۱۶	۰.۵۳
۲	احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت	۰.۰۵	-۷.۴۵	-۰.۵۱
۳	تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی	۰.۰۵	۶.۵۱	۰.۴۲
۴	تأمین نیازهای رشد بر تمایل به ترک خدمت	۰.۰۵	-۴.۸۳	-۰.۳۳
۵	اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت	۰.۰۵	۰.۳۶	۰.۰۳
۶	اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد	۰.۰۵	-۰.۰۵	-۰.۰۰

جدول ۱۴ نشان می‌دهد با توجه به مقدار t حاصل شده در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد بجز رابطه اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت (ردیف ۵ جدول بالا) و رابطه اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد (ردیف ۶ جدول بالا)، که در الگوی نهایی پژوهش نیز

حذف شده رابطه سایر متغیرهای پژوهش معنی دار است.

## نتیجه گیری

امروزه اخلاقیات و مدیریت به یکی از مباحث عمده رشته مدیریت تبدیل شده است (الوانی، ۱۳۸۳: ۱ تا ۱۱). براساس پیشینه پژوهشی، رهبران و مدیران اخلاقمدار توجه ویژه و خاصی برای روابط و پیوندهای انسانی در محیط کار قائل هستند (ژو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۶۲). اخلاق به عنوان تنظیم کننده روابط میان انسانها همواره از اهمیت بسیاری برخوردار بوده است. در مدیریت نیز این ساز و کار درونی، بدون اینکه به اهرمهای بیرونی نیاز داشته باشد، می تواند عملکردهای اخلاقی را به وجود آورد. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم گیریها و انتخابها و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین کننده، و از این روست که از طرفی تغییر ماهیت کار، تبدیل به جریان همیشگی در مطالعه رفتار سازمانی شده است؛ سازمانها را به توجه به کارکنانی تشویق می کند که به ارزشهای ذاتی کار یعنی همان اخلاق کاری متعهد هستند (مریاک، پولین و وهر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۲۰۹). از زمره متغیرهایی که تحت تأثیر ارزشهای اخلاقی قرار می گیرد، می توان به احساس انرژی در کار<sup>۳</sup> اشاره کرد (گل پرور، پاداش و آتش پور، ۱۳۸۹: ۵). براساس نظریه هماهنگی<sup>۴</sup>، روابط کلامی و پیوندهای انسانی مثبت از طریق تقویت حس تعلق، شایستگی و خودمختاری، زمینه احساس انرژی را در افراد پدید می آورد (کیوین و دیوتان<sup>۵</sup>، ۲۰۰۵: ۳۶). این روابط و پیوندهای انسانی بخوبی می تواند احساس انرژی را در کارکنان پدید آورد (رولد<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸: ۴). ادبیات نظری نشان داد که احساس انرژی نیز، که خود از شاخه های درگیر شدن در کار است، زمینه کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان را فراهم می کند. بنابراین با عنایت به آثار قابل توجه جو اخلاقی بر فضای سازمانها و تحت تأثیر قرار گرفتن بهره وری سازمان از فضای اخلاق کاری اسلامی در این پژوهش روابط بین تمایل به ترک خدمت با احساس انرژی، اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد مورد بررسی قرار گرفته است.

- 1 - Zhu
- 2 - Meriac, Polin & Woehr
- 3 - Feeling of Energy
- 4 - Coordination Theory
- 5 - Quinn & Dutton
- 6 - Rowold

سؤال اول: بین اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد رابطه مثبت وجود دارد. نتایج فرضیه اول نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان رابطه مثبتی نیست. به‌رغم پشتوانه نظری این فرضیه، همچون احمد (۱۹۷۶)، علی (۲۰۰۱) و درویش یوسف (۲۰۰۱)، داده‌های محیط واقعی کار این فرضیه را تأیید نکرد. با توجه به جامعه آماری پژوهش و شرایط خاص آن همچون روحانی بودن ۸۵ درصد کارکنان دفتر تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، می‌توان این نتیجه و زیاد بودن میانگین اخلاق کاری اسلامی (۴۰۰) را توجیه کرد.

سؤال دوم: اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین متغیر اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های گل پرور، پاداش و آتش‌پور (۱۳۸۹) و رحمن (۲۰۱۰) همسو است.

سؤال سوم: تأمین نیازهای رشد بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. نتایج فرضیه سوم نشان داد که بین تأمین نیازهای رشد و احساس انرژی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های آمدی (۱۳۷۳)، مصباح یزدی (۱۳۷۶) و مطهری (۱۳۸۴) همسو است.

سؤال چهارم: احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر منفی معنی‌داری دارد. نتایج فرضیه چهارم نشان داد که بین احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته‌های دعایی، مرتضوی، کوشازاده (۱۳۹۰)، اساکس، مودراک و اشفورث (۱۹۹۶) و دی کونیک (۲۰۱۱) همسو است.

سؤال پنجم: اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی‌داری دارد. نتایج فرضیه پنجم نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه مستقیم منفی و معنی‌دار نیست. در این فرضیه نیز به‌رغم پشتوانه نظری، همچون رشیدی (۱۳۸۳)، رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۰)، اسشویپکر (۲۰۰۱)، هارت (۲۰۰۵)، اولریچ (۲۰۰۷)، آمبروس، آرناد و شمینک (۲۰۰۸)، رحمن (۲۰۱۰) و دی کونیک (۲۰۱۱)، داده‌های محیط واقعی کار این فرضیه را تأیید نکرد. در توجیه این نتیجه، می‌توان جامعه آماری پژوهش و روحانی بودن بیشتر کارکنان این سازمان و زیاد بودن میانگین اخلاق کاری اسلامی (۴۰۰) را علت این نتیجه دانست.

سؤال ششم: تأمین نیازهای رشد بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی داری دارد. نتایج فرضیه ششم نشان داد که بین تأمین نیازهای رشد و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه مستقیم منفی و معنی دار هست. نتایج این فرضیه با یافته‌های محمدی ری شهری (۱۳۷۲) و آمدی (۱۳۷۳) همسو است.

سؤال هفتم: اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان از طریق احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر معنی داری دارد (بررسی الگوی نهایی پژوهش). نتایج بررسی الگوی نهایی پژوهش نشان داد که پس از حذف مسیر اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت و همچنین رابطه اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد بین سایر متغیرهای تحقیق، رابطه معنی داری هست. نتایج این فرضیه با یافته‌های دعایی، مرتضوی، کوشازاده (۱۳۹۰) همسو است. هم‌چنین در مقایسه آثار مستقیم (۰.۳۳-) و غیرمستقیم (۰.۲۱- = ۰.۵۱- \* ۰.۴۲) تأمین کردن نیازهای رشد کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها مشخص می‌شود که اثر تأمین کردن نیازهای رشد کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها از طریق مستقیم بیشتر، و لازم است که آثار مستقیم و غیرمستقیم تأمین کردن نیازهای رشد کارکنان، همزمان دنبال شود؛ البته با تمرکز بیشتر بر آثار مستقیم. بنابراین بر مبنای الگوی نهایی پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دلیل تمایل نسبتاً کم کارکنان به ترک خدمت در دفتر تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، ارتقای احساس انرژی افراد تحت تأثیر به‌کارگیری اخلاق کاری اسلامی و هم‌چنین تأمین کردن نیازهای سطح رشد (معنوی) آنها است. بر مبنای نتایج، الگوی نهایی و تأیید شده پژوهش در قالب شکل ۷ ارائه شده است.



شکل ۷: الگوی نهایی و تأیید شده پژوهش

در پایان، نویسندگان این مقاله با توجه به همسو بودن نتایج این پژوهش با متون و مبانی نظری ارائه شده، مبنی بر تأثیر معنی‌دار اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها از طریق احساس انرژی بر لزوم توجه و کاربرد الگوی ساختاری تأیید شده در محیط‌های سازمانی تأکید دارند. از این رو بر مبنای نتایجی که در این پژوهش به دست آمد، پیشنهادهای ذیل برای استفاده مسئولان، مدیران و کارشناسان نظام اداری و هم‌چنین پژوهشگران ارائه می‌شود:

- ۱- مدیران سازمانها باید نسبت به اجرای اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد کارکنان در سازمان توجه جدی، و حمایت‌های مالی و معنوی سازمان را به این سو معطوف کنند.
- ۲- قوانین و مقررات سازمانی، بهتر است بر ادبیات و چارچوب اخلاق کاری اسلامی مبتنی باشد که سازگاری و همسویی زیادی بین آن با احساس انرژی وجود دارد.
- ۳- از راهبردهایی برای ایجاد احساس انرژی و روحیه کارکنان در سازمانها استفاده شود که نیازهای سطح رشد و بالای افراد (خودپایی و احترام) را به طور ویژه مورد توجه قرار دهد.
- ۴- مهمتر از بحث قوانین و مقررات، اخلاق کاری اسلامی و تأمین نیازهای رشد افراد باید به عنوان فرهنگ اساسی در نظام اداری کشور مورد توجه قرار گیرد و نمود عینی آن نه تنها در کلام، بلکه در رفتار تمام کارکنان و مدیران سازمانها بویژه در سطوح میانی و عملیاتی وجود داشته باشد.
- ۵- آموزش کارکنان هم در جنبه‌های فردی و اجتماعی به منظور توانمندسازی آنها برای ارتقای اخلاق کاری اسلامی و توسعه روشهای تأمین نیازهای رشد افراد مد نظر قرار گیرد.
- ۶- علاوه بر تأمین نیازهای رشد کارکنان، طراحی سامانه مناسب حقوق و دستمزد و فراهم کردن امکانات رفاهی مناسب و ایجاد امنیت شغلی و توجه به تعلق خاطر آنها می‌تواند ذهن افراد را از مقایسه‌های غیرضروری با سایر افراد و سازمانها منحرف کند و در کاهش تمایل بالقوه آنها به ترک سازمان بی‌تأثیر نباشد.
- ۷- در این پژوهش تأیید شد که احساس انرژی در کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان نقش میانجی تعیین‌کننده‌ای دارد؛ از این رو مناسب خواهد بود که در پژوهشی دیگر، رابطه احساس انرژی با تاب‌آوری کارکنان مورد بررسی قرار گیرد که از عوامل تأثیرگذار بر ترک خدمت است.

## یادداشتها

- ۱ - فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ: هر گاه از کاری فارغ شدی، به کار دیگری بپرداز.
- ۲ - وَأَنْ تَكُونَ لِلنَّاسِ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى: چیزی برای انسان به دست نمی‌آید مگر در آنچه که تلاش می‌کند.

## منابع فارسی

- قرآن مجید. ترجمه الهی قمشاه‌ای.
- نهج البلاغه. ترجمه محمد دشتی.
- آمدی، عبدالواحد (۱۳۷۳). *غررالحکم و دررالکلم*. با مقدمه و تصحیح میرجلال‌الدین حسینی. تهران: انتشارات ابراهیمی‌نژاد، مهدی؛ ابراهیمی‌نژاد، غلامرضا؛ یاری‌ناصریه، محمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه میان تنش‌های سازمانی و تمایل کارکنان به ترک خدمت در سازمان‌های دولتی. *مجله راهبردهای بازرگانی (دانشور رفتار)*. س ۱. ش ۳۸: ۳۵-۴۴.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۳). اخلاقیات و مدیریت، به سوی نظام اخلاقیات یکپارچه در سازمان. *فصلنامه مطالعات مدیریت*. ش ۴۱ و ۴۲: ۱-۱۱.
- حسن پور، اکبر؛ حسنعلی پور هریس، رحمن؛ رحیمی، میثم (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون تحلیل و تبیین اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان قزوین). *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*. ش ۱۰: ۲۳-۲۹.
- دعایی، حبیب‌الله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، سیدعلی (۱۳۹۰). اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. س ۲. ش ۳ و ۴: ۱۲۱-۱۴۷.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ نیکخواه‌فرخانی، زهرا (۱۳۹۰). تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. س ۶. ش ۴-۳: ۲۴.
- رشیدی، فریبا (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر بین مدیران مدارس شهرستان شیراز. پایان‌نامه دانشگاه شیراز.
- رضائیان، علی (۱۳۷۹). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.
- سلطانی، محمدرضا (۱۳۹۲). *درامدی بر شناسایی نیازهای انسان از دیدگاه قرآن با تأکید بر برتری نیازهای معنوی* در سلسله مراتب نیازها. *دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی*. س ۲۱. ش ۱: ۹-۴۳.
- شجاعی، محمد صادق (۱۳۸۶). *نظریه نیازهای معنوی از دیدگاه اسلام و تناظر آن با سلسله مراتب نیازهای مازلو*. *دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی*. س ۱. ش ۸۸: ۱-۱۱۶.
- شکرکن، حسین؛ مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز؛ عریضی‌سامانی، حمیدرضا (۱۳۸۰). *آماده‌سازی مجموعه آزمون‌های صنعتی فلانگان و بررسی رابطه آن با عملکرد شغلی، غیبت شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان و اهواز*. رساله دکتری. دانشگاه شهید چمران اهواز.

- ضیاءالدینی، محمد؛ و رضوانی قوام آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. *مجله مطالعات مدیریت راهبردی*. ش ۱۵: ۱۷۷-۱۹۹.
- کوشازاده، سیدعلی؛ عزیزآبادی، ابوالفضل (۱۳۹۳). تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت با میانجیگری هویت سازمانی، حمایت سازمانی و خشنودی شغلی. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*. س ۱۵: ۲: ۲۵-۳۶.
- گل پرور، محسن؛ پاداش، فریبا؛ آتش پور، حمید (۱۳۸۹). الگوی تقویت احساس انرژی، توانمندسازی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی. *سلامت کار ایران*. س ۷: ۳: ۴-۱۱.
- گل پرور، محسن؛ نادی، محمد علی (۱۳۸۹). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. س ۶: ۱: ۴۳-۵۲.
- گل پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان. *مجله روانشناسی*. س ۱۴: ۲: ۱۴۲-۱۶۰.
- گلکار، حسن (۱۳۷۵). بررسی عوامل سازمانی و روان شناختی تمایل به ترک خدمت کارکنان مرد مؤسسات آموزش عمومی و عالی در شهر کرمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۲). *میزان الحکمه*. قم: مکتبه الاعلام الاسلامی.
- مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۷۶). *اخلاق در قرآن*. ج ۲. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
- مطهری، مرتضی (۱۳۸۴). *مجموعه آثار*. ج ۳. تهران: صدرا.
- نصری، عبدالله (۱۳۷۶). *تکاپوگر اندیشه ها*. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.

#### منابع انگلیسی

- Ali, A. (2001) Scaling an Islamic Work Ethic. *Journal of Social Psychology*. vol. 5. No. 128: 575-583.
- Ali, Abbas J; & Abdullah, Al-Owaihah. (2008) Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. vol. 15. No. 1: 5-19.
- Ali, Abbas J; & Ali, A. AL-Kazemi. (2007) Islamic Work Ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: an International Journal*. vol. 14. No. 2: 93-104.
- Ambrose, M; Arnaud, A; & Schminke, M. (2008) Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethic*. No. 77: 323-333.
- Atwater, L; & Carmeli, A. (2009) Leader-member exchange, feeling of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*. No. 20: 264-275.
- Bakker, A; Killmer, C; Siegrist, J; and Schaufeli, W. (2000) Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 31. No. 4: 884-891.
- Binti, Zainol; & Nor, Nazliyah. (2008) Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employes at Majllis AMANAH RAKYAT. A Thesis Submitted to the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree Master of Human Resource Management. Universiti Utara Malaysia: 11-34.
- Cotton, J. L; & Tuttle, J. F. (1986) Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review*. Vol. 11. No. 1: 55-70.



- DeConinck, J. (2011) The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. **Journal of Business Research**. No. 64: 24- 617.
- Elaine, M. (1997) Job tenure shift for men and women. **HR Magazine**. Vol. 45. No. 50. 20.
- Hart, S. J. (2005) Hospital ethical climate and registered nurses' turnover intentions. **Nurs Scholarsh**. No. 37: 173-177.
- Koyuncu, M; Burke, R. J; & Fiksenbaum, L. (2006) Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. **Equal Opportunities International**. No. 25: 299-310.
- Lambert, Eric G; & et al. (2010) The Relationship among Distributive and Procedural Justice and Correctional Life Satisfaction, Burnout, and Turnover Intent: An Exploratory Study. **Journal of Criminal Justice**. Vol. 38: 7-16.
- Lock, P; & Crawford, J. (2004) The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational commitment: A cross national comparison. **Journal of Management Development**. Vol. 23. No. 4: 321-338.
- Luthans, F; & Peterson, S. J. (2002) Employee engagement and manager self-efficacy. **Journal of Management Development**. No. 21: 376-387.
- Maretz, C. P, & Champion, M. A.(1998) 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. **International Review of Industrial and Organizational Psychology**, No. 13: 49-81.
- Meriac, J; Poling, T. L; & Woehr, D.J. (2009) Are there gender differences in work ethic? An examination of measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. **Personality and individual differences**. No. 47: 209-213.
- Pardo Linares, P. J. (2011) Job Satisfaction, Organization Commitment, Occupational Commitment, Turnover Intent and Leadership Style of Tissue Bank Employees. Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University. Available from: <http://proquest.umi.com/login>.
- Perez, M. (2008) Turnover intent. Diploma Thesis. University of Zurich: 1-73.
- Price, J. L; & Mueller, C. W. (1986) **Absenteeism and turnover among hospital employees**. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Quinn, R. W; & Dutton, J. E. (2005) Coordination as energy -inconversation. **Academy of Management Review**. Vol. 30. No. 1: 36-57.
- Rokhman, W. (2010) The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. **Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**. Vol. 15. No. 1: 21-27.
- Rowold, J. (2008) Relationship among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies. Kravis Leadership Institute. **Leadership Review**. Vol. 8. No. 4: 4-17.
- Saks, A. M; Mudrack, P. E; & Ashforth, B. E. (1996) The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. **Canadian journal of administrative sciences**. Vol. 13. No. 3: 226-236.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. (2002) The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. **Journal of Happiness Studies**. Vol. 3: 71-92.
- Schwepker, C. J. (2001) Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. **Journal of Business Research**. No. 54: 39-52.
- Senter, J. L; & Martin, J. E. (2007) Factors affecting the turnover of different groups of part-time workers. **Journal of Vocational Behavior**. No. 71: 45-68.
- Sousa-Poza, A; & Henneberger, F. (2002) Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. **Research Institute for Labour**

**Economics and Labour Law.** No. 82: 1-28.

Stall worth, L. (2004) Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. **Managerial Auditing Journal.** Vol. 19. No. 7: 945-955.

Ulrich, C; & et al; (2007) Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. **Social Sciences & Medicine.** No. 65: 1708-1719.

Wai, C. T; & Robinson, C. D. (1998) Reducing staff turnover: A case study of dialysis facilities. **Healthcare Management Review.** Vol. 23. No. 4: 21-42.

Welbourne, T. (2007) Engagement: Beyond the fad and into the executive suite. **Leader to Leader.** No. 44: 45-51.

Yousef Darwish, A. (2001) Islamic Work Ethic-A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context. **Personnel Review.** Vol. 30. No. 2: 152-169.

Zhu, W. (2008) The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. Kravis Leadership Institute. **Leadership Review.** No. 8: 62-73.

