

## بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی و سلامت اداری کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت

محمدعلی رضائی<sup>۱</sup>

مریم ایوبی<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش پیش‌رو با هدف بررسی نقش اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی و سلامت اداری کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان شاغل در پژوهشگاه است، که از میان آن‌ها ۳۱۴ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، روش الگویابی معادلات ساختاری به کار گرفته شد. یافته‌های تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش، موید آن است که میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین در این تحقیق، نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و سلامت اداری تایید شد.

### واژگان کلیدی

اخلاق اسلامی کار، فرهنگ سازمانی، سلامت اداری.

پرتال جامع علوم انسانی

۱. استادیار دانشگاه جامع امام حسین (ع) مرکز علوم انسانی اسلامی. Email: hekmat1400@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، کارشناس ارشد طراحی و توسعه سیستم‌ها (نویسنده مسئول).

Email: ayoubim@ripi.ir

پذیرش نهایی: ۱۳۹۵/۸/۲۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۵/۶

## طرح مسأله

امروزه مدیران سازمان‌ها این واقعیت را پذیرفته‌اند که با ارزشترین دارایی‌های سازمان، منابع انسانی می‌باشد. از سوی دیگر لازمه رشد و توسعه همه جانبه جامعه، داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. ویژگی سازمان‌های سالم تنها در داشتن سود و منفعت بالا یا تعداد کارکنان و مدیران آن نیست بلکه سازمان سالم، سازمانی متشکل از نیروی انسانی خلاق، سازنده و متعهد است که از روحیه و عملکرد خوبی برخوردار است و سازمان را قادر می‌سازد تا به اهداف خود برسد و حتی موجب رشد و شکوفایی جامعه را نیز فراهم آورد. سازمان سالم با نیروهای مانع درونی و بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و آن‌ها را به طور اثربخش، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند.

در سال‌های اخیر فرهنگ سازمانی بعنوان منشأ موفقیت‌ها و ناکامی‌های یک سازمان در کانون توجه دانشمندان علوم مدیریت قرار گرفته است. ایمان، احساس تعلق و وفاداری به هدف از ویژگی‌های تعهد است که با اختیار گذاشتن انرژی، وفاداری افراد به نظام اجتماعی، رفاه عمومی جامعه و پایبندی به ارزش‌های معنوی مانند انصاف، همنوایی، افتادگی و سازگاری را به ارمغان می‌آورد (محرابی و جوانمرد، ۱۳۹۲). فرهنگی مناسب و صحیح است که به افراد می‌آموزد تا در جهت اهداف تعیین شده سازمان حرکت کنند و در این راه از فساد اداری دوری گزینند. برای ارزشگذاری و فرهنگ سازی صحیح در یک سازمان باید مؤلفه‌های مؤثر بر فرهنگ و عوامل مؤثر بر سلامت اداری شناسایی گردد. بازآفرینی فرهنگ سازمانی مؤثر در یک سازمان نیازمند ارزش‌آفرینی در آن سازمان می‌باشد. زیرا ارزش‌های انسانی است که فرهنگ را می‌سازد و فرهنگ نیز در نهایت به انسان سازی می‌پردازد. نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیرگذار است و امروزه اهمیت آن به حدی است که دانشمندان مدیریت وظیفه اصلی و اساسی رهبران سازمان را تغییر و تحول و وضع ارزش‌های فرهنگی مناسب می‌دانند (نادری نیا، ۱۳۸۹). فساد اداری که در نقطه مقابل سلامت اداری قرار دارد، از جمله پدیده‌های سازمانی است که روند توسعه کشورها را به تأخیر می‌اندازد و بحران‌های جدی را در جامعه بوجود می‌آورد. مبارزه با چنین بحران‌هایی در سازمان‌ها، نیازمند فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های متعالی انسانی و اخلاقی می‌باشد. زیرا ریشه فرهنگ هر سازمانی را باید در باورها، هنجارها و ارزش‌های آن جستجو کرد. فرهنگ الگویی از مفروضات بنیادی است که بر اثر اندوختن تجربه از دشواری‌های سازگاری بیرونی و یکپارچگی درونی از سوی گروهی معین آفریده، کشف یا پرورده شده است (ربیعی و بیگدلی، ۱۳۸۹).

با توجه به این موضوع که فرهنگ موجود در سازمان یکی از مهمترین روش‌های مقابله با فساد در سازمان‌هاست و در ضمن خود فرهنگ از طریق ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادات در سازمان

بوجود می‌آید و تکثیر، ترویج و آموزش داده می‌شود، پس در کشوری که از یک سو پستوانه فرهنگی و تمدنی طولانی دارد و از سوی دیگر از ارزش‌های دینی که دارای ضمانت اجرایی در اکثر امور هستند برخوردار است، می‌تواند به سمت سلامت اداری حرکت نماید.

نکته قابل توجه دیگر فرمایشات رهبر معظم انقلاب در پیام تبریک نوروز ۱۳۹۵ می‌باشد. رهبر معظم انقلاب بر مبنایی منطقی و استدلالی دقیق سال ۱۳۹۵ را سال «اقتصاد مقاومتی، اقدام و عمل» نامگذاری نمودند. ایشان در پیام تبریک سال نو به ملت ایران، بر ضرورت اقتصاد مقاومتی تاکید کرده و اهمیت ابعاد عملی آن را بر شمرده و ۱۰ راهکار عملی ارائه فرمودند. ایشان همچنین با انتقاد از جنجال‌های سیاسی و روزنامه‌های درباره‌ی «فساد» افزودند: پیشنهاد هشتم برای اقدام و عمل در چارچوب اقتصاد مقاومتی، «مبارزه‌ی جدی و واقعی با فساد، ویژه‌خواری و قاچاق» است که ضربات جدی به اقتصاد کشور می‌زند. بنابراین ضروری است تا در زمینه اجرایی کردن فرمایشات مقام معظم رهبری تمهیدات لازم اندیشیده شود. از آنجا که افراد نقش اصلی در مبارزه با فساد ایفا می‌کنند، لذا ایجاد زیر ساخت‌های لازم جهت افزایش سلامت اداری و پیشگیری از فساد ضرورتی غیر قابل اجتناب است. برای ایجاد چنین زیر ساخت‌هایی ابتدا می‌بایست عوامل تاثیرگذار بر سلامت اداری شناسایی شود و در مراحل بعد جهت ایجاد زیر ساخت اقدام مقتضی صورت پذیرد.

با وجود غنی بودن فرهنگ اسلامی در زمینه اخلاق اسلامی کار، مطالعات صورت گرفته در این زمینه کم و پراکنده است (مثلاً، علی، ۱۹۸۸ و ۱۹۹۲؛ یوسف، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱...). از سوی دیگر جای خالی مطالعات مربوط به راهکارهای عملی ایجاد و افزایش سلامت اداری در ادبیات موضوع احساس می‌شود. همچنین با مرور ادبیات موضوع چنین برمی‌آید که تا کنون مطالعه‌ای در مورد عوامل موثر بر سلامت اداری صورت نگرفته و در راستای اجرایی نمودن راهکارهای عملی اقتصاد مقاومتی (به ویژه مبارزه با فساد) که از سوی مقام معظم رهبری اعلام شده است، مطالعات دانشگاهی انجام نشده است. لذا در مقاله حاضر سعی شده است تا ضمن بررسی مفاهیم اخلاق کار اسلامی، فرهنگ سازمانی و سلامت اداری نحوه تاثیرگذاری آن‌ها بر یکدیگر و به ویژه تاثیرگذاری آموزه‌های دینی و اخلاق اسلامی شناسایی و از این رهگذر بستر مطالعاتی لازم برای اجرایی نمودن فرمایشات مقام معظم رهبری ایجاد گردد.

### اخلاق اسلامی کار

آموزش خلق و خوی شایسته، که موجبات سعادت دنیوی و اخروی انسان‌ها را فراهم سازد، یکی از آموزه‌های اساسی ادیان الهی است؛ خداوند در قرآن، پیامبر اسلام ﷺ را به سبب داشتن خلق نیکو می‌ستاید: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (قلم: ۴)؛ امیرمؤمنان در آموزش‌های اخلاق اداری،

کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری را در این جهت آموزش می‌داد و در نامه‌ای به اشعث بن قیس، استاندار "آذربایجان" چنین فرموده است: همانا کاری که به عهده توست، طعمه‌ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت و آن که تو را بدان کار گمارده، نگهداری امانت را به عهده‌ات گذارده و تو پاسخگوی آنی نسبت به اینکه فردا دست توست. این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل نمایی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی (نهج البلاغه، نامه ۵: ۴۲۵).

هنگام مطالعه سامانه اخلاق اسلامی چند معیار مرتبط را باید مد نظر قرار داد: عدالت و برابری، اعتماد و درستکاری و نوع پرستی و سخاوتمندی (تارکر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). قرآن کریم نیز اغلب مسائلی را در رابطه خوب با مشتری به روشنی بیان کرده است و وجود این ارتباط را برای توزیع مسئولانه و عادلانه رفاه اقتصادی در جامعه ضروری می‌داند. در حقیقت، قرآن به طور کلی با بیکاری و ائتلاف وقت توسط هر شخصی یا هر کسی مخالف است که خود را درگیر فعالیت‌های ناکارآمد کند (عبدالشکور و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). موارد فراوانی از آیات و روایات بر تولید و فعالیت مولد تأکید دارد: "پس از برپایی نماز، دنبال کسب و کار بروید و از روزی خداوند استفاده کنید" (جمعه: ۱۰). در اسلام بر همکاری و تعاون در کار تأکید، و از مشورت به عنوان روشی برای دوری از اشتباهات و رفع مشکلات نام برده می‌شود. باید یادآور شد که پایه و اساس اخلاق اسلامی درک و فهم مسلمانان از تفسیر آموزه‌های قرآن و سنت حضرت محمد ﷺ است که همیشه در نهایت به تسلیم در برابر خدا منجر می‌شود (عبدالشکور و همکاران، ۲۰۱۰). از امام حسین ﷺ این گونه روایت شده است: «هان ای مردم! در اخلاق شایسته و والا با هم رقابت کنید» (شریفی و زینالی، ۱۳۹۴). نیز امیر مؤمنان ﷺ در نامه‌ای به عاملان وصول مالیات این گونه روایت شده است «با مردم به انصاف عمل کنید و در برآوردن حاجت مردم صبور و خیرخواه باشید و...» (نهج البلاغه، نامه ۴۹۳: ۵۱). این همه تأکید در التزام به اخلاق اسلامی کار در راستای تقویت کارایی است. با بررسی آیات شریفه قرآن، سخنان گهر بار امیرالمومنین در نهج البلاغه و احادیث معتبر چنین دریافت می‌شود که دین مبین اسلام در زمینه اخلاق کار اسلامی فرهنگی غنی دارد. بخشی از آیات و روایات که به موضوع اخلاق اسلامی کار می‌پردازد در جداول ۱ و ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول (۱) - اخلاق اسلامی کار در قرآن کریم

۱	بقره، آیات شریفه ۲ و ۱۲۹ و ۱۵۱
۲	آل عمران، آیات شریفه ۷۹ و ۱۵۹ و ۱۶۴
۳	نمل، آیات شریفه ۱۹ و ۴۸
۴	نحل، ۹۰ آیه شریفه
۵	جمعه، آیه شریفه ۲
۶	شمس، آیات شریفه ۹ و ۱۰
۷	اعلی، آیات شریفه ۱۴ و ۱۵
۸	لقمان، آیات شریفه ۱۲
۹	یوسف، آیات شریفه ۱۰۱
۱۰	انعام، آیات شریفه ۸۴ و ۸۵

جدول (۲) - اخلاق اسلامی کار در نهج البلاغه

۱	نامه‌های ۵ و ۳ و ۵۱
۲	خطبه‌های ۱۰۳ و ۱۶۷ و ۱۸۳
۳	حکمت‌های ۸۱ و ۹۵ و ۱۰۱ و ۱۲۷ و ۳۷۲ و ۴۲۵

جدول (۳) - اخلاق اسلامی در سایر احادیث و روایات

ردیف	منبع	ردیف	منبع
۱	کنز العمال، ح ۳۶۴۷۲، ح ۲۸۷۳۱، ح ۳۶۴۷۲، ح ۵۱۷۰، ح ۵۲۴۳، ح ۵۲۲۹	۱۴	مجمع الزوائد، ج ۸، ص ۲۳
۲	غرر الحکم، ح ۳۲۶۰، ح ۱۰۹۶۲، ح ۱۰۱۴۱، ح ۷۴۶۰، ح ۲۱۴۲، ح ۱۶۰۰، ح ۳۲۲۳، ح ۵۲۶۷، ح ۸۰۲۳، ح ۱۶۰۴، ح ۴۰۵۲	۱۵	مجمع البیان، ج ۱۰، ص ۸۷
۳	التوحید، ص ۱۲۷ و ۶۳	۱۶	میزان الحکمه، ح ۱۸۴۱، ح ۱۳۷۰۳
۴	نهج الفصاحه، ح ۷۸۱، ح ۳۰۰۲، ح ۱۸۳۹	۱۷	مستدرک الوسائل، ج ۸، ص ۴۴۹
۵	امالی طوسی، ص ۳۰۲، ح ۵۹۸	۱۸	خصال، ص ۱۴۵، ح ۱۷۲
۶	بحار الأنوار، ص ۳۸۲، ح ۴۳، ح ۱۲، ح ۱۴، ح ۷۹، ح ۶۳، ص ۲۱۲	۱۹	علل الشرايع، ج ۲، ص ۵۵۹
۷	عیون اخبار الرضا، ج ۲، ص ۲۸۴، ح ۳۸	۲۰	قصص الأنبياء، ص ۱۹۸، ح ۲۴۵
۸	کافی، ح ۱، ح ۶، ح ۷، ح ۲۷، ح ۵۰، ح ۴، ح ۱۳۲، ص ۲۳	۲۱	امالی صدوق، ص ۲۷۸
۹	خصال، ص ۱۴۴، ح ۱۷۰	۲۲	قرب الإسناد، ص ۴۶، ح ۱۴۹
۱۰	مکارم الاخلاق، ص ۴۴۲، ح ۱۷	۲۳	تحف العقول، ص ۲۱۴
۱۱	ثواب الأعمال، ص ۴۲	۲۴	تبلیغ در قرآن و حدیث - ص ۲۵۰ - ح ۲۷۵
۱۲	نثر الدر، ج ۱، ص ۱۲۳	۲۵	مستدرک الوسائل، ح ۱۰۳۳۶
۱۳	دوستی در قرآن و حدیث، ص ۲۱۶، ح ۵۳۵		

براساس اظهارات بیکن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶)، اخلاق کار به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی در زمینه اسلامی تعریف می‌شود که آنچه را درست است از آنچه نادرست است، تمییز می‌دهد.

یوسف (۲۰۰۰a)، طی مطالعاتی که انجام داد، عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی دار باشد؛ چرا که در دیدگاه‌های اسلامی به کار به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بردارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می‌رود. اولین پژوهش‌های انجام شده در گستره اخلاق کار بر اخلاق پروتستانی کار تکیه کردند که توسط ماکس وبر حمایت می‌شد (یوسف، ۲۰۰۰b). وبر (۱۹۳۰) بر این مسئله تأکید کرد که اخلاق پروتستانی کار (PWE)<sup>۲</sup> علت اصلی این سؤال است که چرا بسیاری از کشورهای پروتستانی موفق بودند. بحث اصلی وبر حول این بیان است که (مذهب) پروتستان پیروانش را به ارج نهادن و گرمی داشتن محیط اجتماعی و اقتصادی آنان ترغیب می‌کند؛ بویژه با تأکیدی که بر ارزش کار در زندگی‌های روزانه و پیگیری مستمر و منظم منافع و بهبودی‌های حاصل و ایجاد وضعیت مناسب برای رشد سرمایه دارد (پاروتیو و همکاران، ۲۰۰۹). وبر (۱۹۸۵) این طور عنوان کرد که به رغم تأثیر پروتستان و اخلاق پروتستانی کار بر توسعه اقتصادی در غرب توان کاربرد الگوهای پایه ریزی شده بر این عناصر، شاید در جوامع غیر غربی محدود باشد (مرتضی و همکاران، ۲۰۱۶). در واقع این موضوع صحت دارد و ارزش‌های اخلاقی اسلام از ارزش‌های اخلاقی مکاتب غرب متفاوت است؛ چرا که سامانه‌های غربی عموماً برای اخلاق الگویی جدا از دین را پیشنهاد می‌کنند در حالی که اخلاق اسلامی بر روابط انسان با خالقش تمرکز دارد (بیکن و همکاران، ۱۹۹۶)؛ به عنوان مثال، لاریجانی و زندگی از استقلال فردی، عدم زیانباری، سود رسانی و عدالت نام می‌برند که چهار اصل کلیدی راهنمای تصمیم‌گیری‌های اخلاقی در کشورهای غربی است و ضرغام (۱۳۸۵) در نقد این اصول بیان می‌کند که هر چند این اصول از دیدگاه اسلام نیز قابل قبول است، تعاریف آن‌ها در فرهنگ غرب با آنچه ما به آن‌ها اعتقاد داریم، متفاوت است (خاقانی زاده و همکاران، ۱۳۸۹). رحمان (۲۰۰۶) اعلام می‌کند که در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خود

1. Beekun
2. Protestant Work Ethic (PWE)
3. Paraboteeah et.al
4. Murtaza et.al

گذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت می شود (نورشید<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). همین طور مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر اصول عدالت دارد [۱۶]. قرآن، اغلب به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاراتی می کند و بارها به توزیع منصفانه و متساوی ثروت در جامعه ندا می دهد (هشیم<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). اساسا در ارتباط نزدیک هر فرد با خدا می توان انتظار داشت که نگرشها و رفتار وی مطابق با قوانین و مقررات مذهبی برانگیخته شود؛ هم چنانکه خدر (۲۰۰۱) عنوان می کند، وقتی کارشناسان مسلمان با وضعیت دشوار انتخاب بین منافع عمومی و خصوصی رو به رو می شوند، آن ها اولویت را به منافع عمومی می دهند (هشیم، ۲۰۰۸). در حقیقت اسلام، مسلمانان را به شکوفایی و موفقیت از طریق استفاده از منابع خدادادی ترغیب می کند (عبدالشکور و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). این چنین است که اسلام راه کامل و بی عیب و نقص زندگی عنوان می شود (علی، ۱۹۸۸) و چشم انداز منحصر به فردی را در اخلاق فرمول بندی، و بخوبی مفهوم خاص اخلاق کاری را عنوان کرده است (عبدالشکور و همکاران، ۲۰۱۰).

### فرهنگ سازمانی

به عقیده برخی از محققان علوم مدیریت یکی از وظایف مهم مدیر در یک سازمان، ایجاد فرهنگی است که تضمین کننده سلامت در آن سازمان باشد. یک رهبر در آرزوی داشتن سازمانی است که عاری از هر گونه فساد باشد تا بتواند در سایه این موهبت به شکوفایی و اهداف عالی خود دست یابد. ویلیام اوچی، فرهنگ سازمانی را سمبل تشریفات و افسانه‌هایی می داند که ارزش و اعتقادات سازمانی متاثر از آن است. استانلی دیویس، فرهنگ سازمانی را الگویی از ارزشها و باورهای مشترک که به اعضای یک نهاد معنا و مفهوم می بخشد و برای رفتار افراد دستورهایی را فراهم می آورد، تعریف می کند. اسمیرسیچ، فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزشهای کلیدی، مفاهیم و باورهای راهنما می داند که بین اعضای یک سازمان مشترکند (عاملی، ۱۳۸۸).

فرهنگ سازمانی سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان افراد سازمان است. در هر سازمانی الگوهایی از باورها، سمبلها، شعائر، داستانها و آداب و رسوم وجود دارد که به مرور زمان بوجود آمده‌اند. این الگوها باعث می شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونگی رفتار اعضا، درک مشترک و یکسانی به وجود آید (رابینز، ۱۳۹۲).

کارل رادریگز، خانواده، مؤسسات آموزشی و مذهب را از مهمترین منابع یادگیری فرهنگ

1. Norshid et.al

2. Hashim

3. Abdul Shukor et.al

می‌شمارد و برای این باور است که خانواده اساسی‌ترین واحد پرورش و توسعه فرهنگ است و مذهب به صورت تنگاتنگی با ارزش‌های فرهنگی مرتبط می‌باشد و بر فعالیت‌های روزانه افراد تأثیر می‌گذارد (رادریگز، ۱۳۸۰). به عقیده ادگار شاین فرهنگ سازمانی دارای سه سطح است، سطح اول که سطح فوقانی سازمان است، شامل رفتارها و علائم فیزیکی است. سطح دوم که سطح میانی فرهنگ سازمانی است، شامل هنجارها، باورها، ارزش‌ها و نگرش‌هاست. سطح سوم که سطح تحتانی است، شامل مفروضات و اعتقادات بنیانی است (ولیکانی، ۱۳۹۱). فرهنگ سازمانی که به عنوان رفتارهای غالب در سازمان شناخته می‌شود را می‌توان این گونه تعریف کرد: مجموعه‌ای از ارزش‌های کلیدی، باورهای راهنما و تفاوت‌هایی که در اعضای یک سازمان مشترک است (شریعتمداری، ۲۰۱۵). در ایران افراد زیادی در زمینه فرهنگ سازمانی مقاله‌هایی نگاشته‌اند، ولی به نظر می‌رسد حلقه مفقوده این تحقیقات بررسی فرهنگ سازمانی در سازمان‌های ایرانی و همگامی آن با ارزش‌های دینی و اخلاقی باشد. تأثیرپذیری این مورد با سلامت اداری نیز یک حلقه گمشده در پازل سازمان‌های سالم می‌باشد.

### سلامت اداری

اصطلاح سلامت سازمانی، نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز در مطالعه‌ی جو سازمانی مدارس به کار برده شد (تسویک<sup>۱</sup> و چنگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). مایلز سلامت سازمانی را این گونه تعریف نمود: «یک سازمان سالم را می‌توان به عنوان سازمانی تعریف کرد که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه‌ی زمانی طولانی به طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به طور مداوم گسترش می‌دهد.» (جینیس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰)

همچنین از نظر لایدن و کلینگل، سلامت سازمانی شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر در راستای رشد و بهبود سازمانی است (مظلومی و ساه طالبی، ۱۳۸۹). سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند (جاهد، ۱۳۸۴). افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند (مظلومی و ساه طالبی، ۱۳۸۹). در این گونه سازمان‌ها، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس بوده و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند (جاهد، ۱۳۸۴).

اما با مشاهده دقیق‌تر درمی‌یابیم که وقتی افراد وارد یک سازمان می‌شوند، تحت تأثیر عوامل مختلف درون و برون سازمانی سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی قرار گرفته و

1. Tsuik
2. Cheng
3. Janice



شخصیت فردی و کاری آنان شکل گرفته و تکامل می‌یابد. در این بین، تعداد اندکی وجود دارند که از عوامل مختلف تأثیر منفی گرفته و مرتکب هنجارشکنی، تخلفات سازمانی و کاری و فساد اداری در انواع مختلف می‌شوند که این امر سلامت نظام اداری را خدشه‌دار نموده و اثرات نامطلوبی بر روند کار و تولید و سایر افراد دارد [۲۷].

### پیشینه تحقیق

اولین پژوهش‌ها در گستره اخلاق کار بر اخلاق پروتستانی کار تکیه دارد که توسط ماکس وبر مطرح شد (یوسف، ۲۰۰۰a). بعد از آن بود که علی (۱۹۸۸)، مقیاس اخلاق اسلامی کار را طراحی کرد و محققان در پژوهش‌های خویش از آن استفاده کردند. یوسف (۲۰۰۰b)، رابطه بین اخلاق اسلامی کار و نگرش‌های کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی را بررسی کرده و متوجه شد که اخلاق اسلامی کار کارکنان به طور مثبت و مستقیم نگرش‌هایشان را نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار داده است؛ همچنین وی در ۲۰۰۱ تأثیر نقش میانجی اخلاق اسلامی کار را در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان مسلمان در چندین سازمان در امارات متحده عربی بررسی کرد (یوسف، ۲۰۰۰a و ۲۰۰۱). در یک مطالعه موردی رحمان و همکاران (۲۰۰۶)، ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی را در میان ۲۲۷ کارمند در بانک‌های محلی مالزی مورد بررسی قرار دادند؛ هم‌چنین در کوییت علی و الکاظمی (۲۰۰۷)، رابطه بین اخلاق اسلامی کار و وفاداری را بررسی کردند و همبستگی معنادار و قوی را بین این متغیرها دریافتند (نورشید، ۲۰۱۰). در زمینه اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازمانی تحقیقات محدودی انجام شده است. نازلینا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تحقیقی را با عنوان «اخلاق کار اسلامی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی» در مالزی انجام داده است. وی در این تحقیق به این نتیجه رسید که میان سه متغیره نام برده رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد. رخن<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) ارتباط اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری را مورد مطالعه قرارداد و ارتباط معناداری میان آن‌ها یافت. حسنی و همکاران (۱۳۹۱) تحقیقی با عنوان «تأثیر اخلاق بر فرهنگ، رضایت شغلی و تعهد سازمانی» در میان کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز انجام داده است. شیخه پور و ابراهیمی (۱۳۹۴) ارتباط اخلاق اسلامی کار با فرسودگی شغلی مدرسان در دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های این تحقیق که در میان ۱۶۵ نفر از مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه پیام نور شهرستان پیرانشهر انجام شده است، نشان می‌دهد که ارتباط معکوسی میان اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان وجود دارد. در مطالعات دیگری که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (انصاری و شاکر،

(۱۳۹۲) و مراکز آموزش عالی قم (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱) انجام شده است، رابطه معنا داری میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی به دست آمده است. ریزک (۱۹۸۳) تاثیر عقاید و ارزش‌های اسلامی بر اخلاق کار پروتستانی را بررسی کرده است.

### فرضیات تحقیق

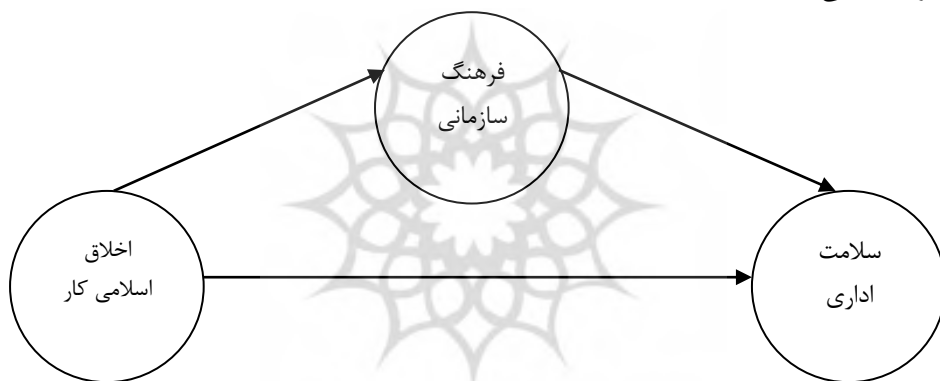
بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه‌های زیر در مورد متغیرهای عنوان شده، مطرح می‌گردد:

فرضیه یک: اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت تاثیر دارد.

فرضیه دو: فرهنگ سازمانی کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت بر سلامت اداری کارکنان تاثیر دارد.

فرضیه سه: اخلاق اسلامی کار بر سلامت اداری کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت آنان تاثیر دارد.

فرضیه چهارم: فرهنگ سازمانی نقش میانجی را در روابط بین اخلاق اسلامی کار و سلامت اداری ایفا می‌کند.



شکل ۱: الگوی مفهومی و نظری روابط بین متغیرهای پژوهش

### روش تحقیق

در پژوهش پیش رو به شناخت، اندازه‌گیری و رواسازی متغیر اخلاق اسلامی کار به عنوان متغیرهای مستقل و سلامت اداری به عنوان متغیر وابسته پرداخته شد؛ هم چنین نقش میانجی متغیر فرهنگ سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از تحلیل همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار LISREL 8.5 صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت می‌باشد.

### ابزارهای اندازه‌گیری

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه اخلاق اسلامی کار: این متغیر با استفاده از مقیاس اخلاق اسلامی کار، که

توسط درویش یوسف (۲۰۰۰b) ساخته شده، اندازه گیری شده است؛ و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه هفده گویه دارد که با مقیاس لیکرت سنجیده می‌شود.

ب) پرسشنامه فرهنگ سازمانی: پرسشنامه فرهنگ سازمانی، بر اساس مطالعات هافستد<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) تهیه شده و استاندارد است که روایی و پایایی آن طی پژوهش‌های بسیاری مورد تأیید قرار گرفته و دوازده گویه دارد که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت به سنجش فرهنگ سازمانی می‌پردازد (نانچیان، ۱۳۷۹). پایایی این پرسشنامه ۰.۷۵ می‌باشد.

ج) سلامت اداری: پرسشنامه سلامت اداری، برای دستگاه‌های اجرایی در رابطه با ارتقای سلامت اداری توسط مک کاسکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) طراحی شده و استاندارد است که روایی و پایایی آن طی پژوهش‌های بسیاری مورد تأیید قرار گرفته و از پایان نامه کارشناسی ارشد عبدالرضا نداف (۱۳۹۰) استخراج شده است. این پرسشنامه ۲۱ گویه دارد که سلامت اداری را در چهار بعد اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اداری در سازمان، با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌سنجد.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان پژوهشگاه صنعت نفت بالغ بر ۱۷۰۰ نفر می‌باشد. برای برآورد اندازه نمونه روش‌های مختلفی وجود دارد که همه آن‌ها را می‌توان در ذیل دو عنوان کلی روش‌های تجربی و روش‌های آماری طبقه‌بندی نمود. از آنجا که روش‌های آماری از دقت بالاتری در برآورد اندازه نمونه برخوردارند (خاکی، ۱۳۹۳)، در این پژوهش از یکی از انواع روش‌های آماری استفاده شده است. با توجه به محدود بودن اندازه جامعه مورد بررسی (۱۷۰۰ نفر) روش کوچران<sup>۳</sup> برای تعیین اندازه نمونه پیشنهاد می‌شود (آذر، ۱۳۹۲).

$$n = \frac{\frac{z^2 \alpha/2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 \alpha/2 pq}{d^2} - 1 \right)} \quad \text{رابطه (۱)}$$

در این رابطه:

p = درصد توزیع صفت در جامعه یعنی نسبت درصد افرادی که دارای صفت مورد مطالعه می‌باشند.

q = درصد افرادی که فاقد آن صفت در جامعه هستند.

1. hofstede
2. Mccusker
3. Cochran

$d =$  مقدار خطای قابل قبول در محاسبات

$$1 - \alpha = \text{سطح اطمینان}$$

$N =$  تعداد افراد کل جامعه

با در نظر گرفتن خطای قابل قبول ۵٪، قابلیت اطمینان ۹۵٪ و  $p = 0.05$  حداقل حجم نمونه برابر است با:

$$n = 313.5 \approx 314$$

### روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

برای برآورد ضرایب پایایی، محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های اخلاق اسلامی کار ۸۶٪، فرهنگ سازمانی ۸۰٪ و سلامت اداری ۸۹٪ به دست آمد. در این پژوهش به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای معرفی شده در الگوی مفهومی از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌ها حاکی است که از مجموع ۳۱۴ نفری که به پرسشنامه‌های سه‌گانه پاسخ داده‌اند، حدود ۲۹ درصد را زن و ۷۱ درصد را مرد تشکیل داده‌اند. بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال، مدرک کارشناسی و قرارداد رسمی با شرکت ملی نفت بوده‌اند. آمار مربوط به توزیع سابقه کاری، مدرک تحصیلی و نوع قرارداد به ترتیب در جداول ۴ و ۵ و ۶ آمده است.

جدول (۴) - توزیع سابقه کاری در نمونه

سابقه کاری (سال)	کمتر از ۵	۵ تا ۱۰	۱۰ تا ۱۵	۱۵ تا ۲۰	بیشتر از ۲۵
تعداد (نفر)	۳۹	۵۸	۷۶	۶۶	۵۳
مجموع = ۳۱۴ نفر					

جدول (۵) - توزیع مدرک تحصیلی در نمونه

مدرک تحصیلی	دیپلم	فوق دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر
تعداد (نفر)	۱۳	۲۵	۲۰۴	۷۲
مجموع = ۳۱۴ نفر				

جدول (۶) - توزیع نوع قرارداد

نوع قرارداد	رسمی	مدت معین	مدت موقت	پیمانکار
تعداد (نفر)	۱۳۵	۶۰	۸۵	۳۴

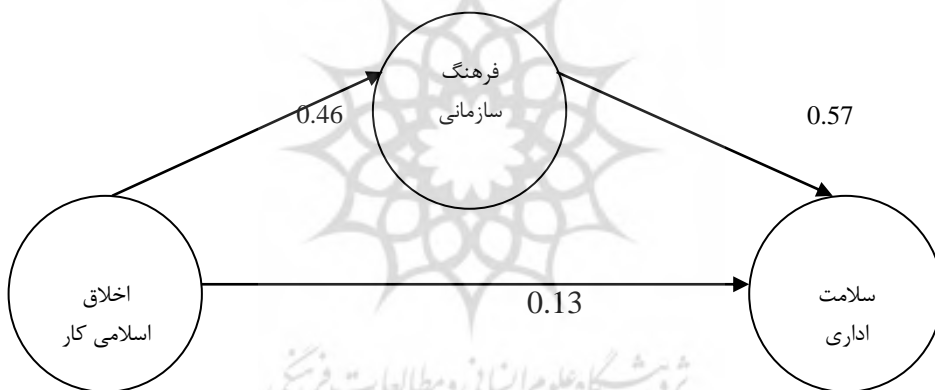
۱. با در نظر گرفتن  $p = 0.5$  بزرگترین اندازه حجم نمونه از رابطه کوچران به دست می‌آید

مجموع = ۳۱۴ نفر

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۷) عرضه شده است. همان گونه که در جدول مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش، مثبت و معنی دار است.

جدول (۷) - همبستگی بین متغیرهای پژوهش

		اخلاق اسلامی کار	فرهنگ سازمانی	سلامت اداری
اخلاق اسلامی کار	همبستگی پیرسون	۱	۰.۲۸۲	۰.۲۱۰
	معنا داری	۰	۰.۰۰۰	۰.۰۰۳
فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۰.۲۸۲	۱	۰.۵۷۳
	معنا داری	۰.۰۰۰	۰	۰.۰۰۰
سلامت اداری	همبستگی پیرسون	۰.۲۱۰	۰.۵۷۳	۱
	معنا داری	۰.۰۰۳	۰.۰۰۰	۰



شکل ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض

جدول (۸) - ضرایب تاثیر اخلاق اسلامی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر فرضیه‌ها	T	معنی داری
اخلاق اسلامی کار	0.46	4.02	معنی دار
فرهنگ سازمانی	0.57	5.63	معنی دار
سلامت اداری	0.13	1.51	غیر معنی دار
سلامت اداری (با میانجی فرهنگ سازمانی)	0.43	-	معنی دار

X2=175.198	df=146	X2/df=1.2	RMSEA=0.056	CFI=0.94	GFI=0.79
------------	--------	-----------	-------------	----------	----------

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و چگونگی تأثیرگذاری اخلاق اسلامی کار بر سلامت اداری، از تحلیل مسیر با استفاده از الگوی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های این تحلیل، نتایج و یافته‌های تحلیل مسیر در الگوی ساختاری مربوط به فرضیه‌های پژوهش را تایید می‌کند. همان طور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۸) برمی‌آید، اندازه شاخص‌های تناسب نشان دهنده برازش مناسب الگو است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۱.۲ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳، است. همان طور که در جدول مشاهده می‌شود همه تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم الگو به استثنای مسیر اخلاق اسلامی کار بر سلامت اداری معنی دار است.

رابطه‌ها و کمیت‌های  $t$  حاکی از تاثیر مثبت و معنی دار اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی ( $\gamma = 4.02, \gamma = 0.46$ ) و فرهنگ سازمانی بر سلامت اداری ( $\gamma = 5.63, \gamma = 0.57$ ) است؛ به عبارتی یافته‌های پژوهش موید آن است که اخلاق اسلامی کار بر سلامت اداری تأثیرگذار است. در ادامه، جدول شماره ۸ یافته‌های آزمون، نقش میانجی فرهنگ سازمانی کار را با استفاده از تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری نشان می‌دهد. یافته‌ها تاییدی بر نقش میانجی فرهنگ سازمانی در روابط علی بین اخلاق اسلامی کار با سلامت اداری می‌باشد.

اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی با ضریب ۰.۴۶ اثر مستقیم، مثبت و معنی دار دارد؛ هم چنین، فرهنگ سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر سلامت اداری با ضریب ۰.۵۷ است؛ در عین حال اخلاق اسلامی کار تأثیر معنی دار و مستقیمی بر سلامت اداری ندارد. بنابراین نقش میانجی فرهنگ سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و سلامت اداری در الگو تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی فرهنگ سازمانی، اخلاق اسلامی کار بر سلامت اداری با ضریب ۰.۴۳ اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار دارد. همان طور که ملاحظه می‌شود اخلاق اسلامی کار تأثیر معنی دار و مستقیمی بر سلامت اداری ندارد در عین حال با میانجیگری فرهنگ سازمانی، اخلاق اسلامی کار اثر غیر مستقیم و مثبت و معنی دار بر سلامت اداری دارد؛ به عبارتی اخلاق اسلامی کار با میانجیگری فرهنگ سازمانی به سلامت اداری می‌انجامد.

### نتیجه‌گیری

شریعت اسلامی برخی راهنمایی‌های اخلاقی صریحی به منظور کنترل روابط سازمانی با کارکنان و بالعکس دارد؛ مثلاً هنگام استخدام، ارتقا یا هر تصمیم‌گیری دیگری در موقعیت مدیر، وقتی عملکرد یکی از کارکنان را نسبت به دیگران ارزشیابی می‌کند به هر کارمندی حقوقش را می‌دهد

(قسط) و رفتار کردن در هر وضعیت برابر و مساوی (عدل) از چنین اقداماتی است. هم چنین ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی عنوان می‌شود. بناب این با توجه به نقش بسیار حیاتی و فزاینده سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع بویژه جوامع پایبند به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی مثل ایران از این ارگان‌ها نیز افزایش یافته است. در نتیجه، عدم توجه به این ارزش‌های اخلاقی و اسلامی در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند به معضلات بزرگی برای سازمان منجر شود. در واقع بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آن‌ها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیت‌های آن را زیر سؤال برده و زمینه را برای ایجاد فساد و تخریب سلامت اداری مهیا سازد.

در این پژوهش به این مسائل پرداخته شده است که:

۱. اخلاق اسلامی کار بر نگرش‌های کارکنان در مورد فرهنگ سازمانی و سلامت اداری

اثر گذار است؟

۲. آیا نقش میانجی فرهنگ سازمانی در روابط بین اخلاق اسلامی کار و با سلامت اداری

تأیید می‌شود؟

یافته‌ها حاکی است که ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهشی مثبت و معنی‌دار است. اخلاق اسلامی کار بر فرهنگ سازمانی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار دارد ولی تأثیر معنی‌دار و مستقیمی بر سلامت اداری ندارد. با تأیید نقش میانجی فرهنگ سازمانی، اخلاق اسلامی کار بر سلامت اداری اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار دارد. بنابراین می‌توان اینگونه ادعا کرد که اخلاق اسلامی کار با میانجیگری فرهنگ سازمانی به سلامت اداری می‌انجامد.

آنچه از این تحقیق ناشی می‌شود آن است که توجه به اخلاق اسلامی کار و آموزش و نهادینه کردن آن در کارکنان بر فرهنگ سازمانی آن‌ها موثر بوده و زمینه را برای فساد اداری کاهش داده و سلامت اداری را افزایش می‌دهد.

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی روبرو بوده است، که مهمترین آن‌ها را می‌توان در عدم تمایل و همکاری کارکنان در تکمیل پرسشنامه و همچنین کمبود منابع پژوهشی در حیطه اخلاق اسلامی کار و به ویژه سلامت اداری هنگام تطبیق یافته‌ها و نتایج، عنوان کرد.

سرانجام پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها (و به ویژه پژوهشگاه صنعت نفت که جامعه آماری پژوهش حاضر می‌باشد) در شناسایی، آموزش و نهادینه کردن آموزه‌های اخلاق اسلامی کار به عنوان زمینه‌ساز فرهنگ سازمانی به صورت هدفمند تلاش نموده تا عرصه برای افزایش سلامت اداری مساعد گردد. همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود سلامت اداری را با متغیرهای دیگر سازمانی و در سازمان‌های دیگر نیز مورد تحقیق و مطالعه قرار داده و نیز سایر عوامل و متغیرهای سازمانی تأثیر گذار بر ارتقای سلامت اداری را شناسایی نمایند.

## فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه، شریف رضی.
۳. آذر، عادل؛ مومنی، منصور. (۱۳۹۲). *آمار و کاربرد آن در مدیریت*، انتشارات سمت.
۴. اسدی، محسن؛ شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»؛ *فصلنامه علمی-تخصصی اسلام و مدیریت*، شماره ۲.
۵. انصاری، محمد اسماعیل؛ شاکر اردکانی، محمد. (۱۳۹۲). «اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»؛ *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ششم، شماره ۲.
۶. جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). «سلامت سازمانی»، تهران: *ماهنامه علمی-آموزشی تدبیر*، سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۵۹.
۷. حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا، قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). «بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»؛ *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۰، شماره ۲.
۸. خاقانی زاده، مصطفی؛ ملکی، حسن؛ عباسی، محمود؛ عباسپور، عباس. (۱۳۸۹). «ضرورت طراحی الگویی برای برنامه درسی اخلاق پزشکی با رویکرد اسلامی»؛ *فصلنامه راهبردهای آموزشی*، دوره ۳، شماره ۳.
۹. خاکی، غلامرضا. (۱۳۹۳). *روش تحقیق با رویکردی به پایان نامه نویسی*، نشر بازتاب.
۱۰. رایبیز، استیفن. (۱۳۹۲). *رفار سازمانی*، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر محمد اعرابی، تهران، چاپ صفار.
۱۱. رادریگز، کارل. (۱۳۸۰). *مدیریت در عرصه بین المللی*، ترجمه شمس زاهدی و حسن دانایی فرد، تهران: انتشارات صفار.
۱۲. ربیعی، علی؛ بیگدلی، مینو. (۱۳۸۹). «آسیب شناسی فرهنگی در ارتقای سلامت اداری سازمان‌های دولتی و غیر دولتی»؛ *دو فصلنامه علمی-پژوهشی دین و ارتباطات*، سال هجدهم، شماره اول.
۱۳. سلطانی، ایرج. (۱۳۷۹). «پیامدهای برخاسته از تخلفات اداری در سازمان‌های صنعتی و تولیدی بخش دولتی»؛ *کتاب ارتقای نظام سلامت اداری: مجموعه مقالات همایش توسعه نظام اداری*، مرداد ۱۳۷۸، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۴. شریفی، محمود؛ زینالی، سید حسین؛ احمدیان، محمود؛ مدنی، سید محمود. (۱۳۹۴). *فرهنگ جامع سخنان امام حسین (ع)*؛ ترجمه علی مؤیدی، شرکت چاپ و نشر بین الملل.
۱۵. شیخه پور زانیا و محمد، احمد ابراهیمی. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و فرسودگی شغلی مدرسان دانشگاه آزاد اسلامی و پیام نور»؛ *فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۳، شماره ۱.
۱۶. عاملی، آنزلا. (۱۳۸۸). «رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد کاری کارکنان»؛ *فصلنامه مالیات و توسعه*، شماره ۴.
۱۷. محرابی، محمد؛ جوانمرد، حبیب الله. (۱۳۹۲). «نقش فرهنگ سازمانی اسلامی بر ارتقاء سلامت



- اداری سازمان‌ها»، فصلنامه علمی-ترویجی راهبرد توسعه.
۱۸. مظلومی، پریسا و بدری، شاه طالبی. (۱۳۸۹). «رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان»، اصفهان: فصلنامه علمی-ترویجی دانش و پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۲۵.
۱۹. نادری نیا، فرشاد. (۱۳۸۹). «مهندسی فرهنگ در سازمانهای ایرانی بر مبنای ارزشهای اسلامی»، همایش ملی چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی.
۲۰. نانچیان؛ توکلی. (۱۳۷۹). موسوی، راهبردهای مدیریت (راهنمای طراحی سوالات پرسشنامه‌های تحقیقی)؛ نشر ترمه.
۲۱. نداف، عبدالرضا. (۱۳۹۰). بررسی نحوه ارزیابی و تعیین شاخص برای دستگاههای اجرایی در رابطه با ارتقاء سلامت اداری در سازمان بازرسی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان فارس.
۲۲. ولیخانی، ماشاءاله. (۱۳۹۱). «تدوین الگوی فرهنگ اسلامی سازمانی»، پژوهشنامه مهندسی فرهنگی، شماره ۶۵.
23. Ali, A.(1988), Scaling an Islamic Work Ethic. The Journal of Social Psychology. 128(5), 575-583.
24. Abdul Shukor Bin Shamsudin, Abdul Whid Bin Mohd Kassim, Mohamad Ghazali, Hassan Nor Azim (June 2010). Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction. The Journal of Human Research and Adult Learning. Vol. 6, Num. 1, Pp. 106- 114.
25. Beekun, Rafik Issa(1996). Islamic Business Ethics. Copyright© 1996, International Institute of Thought. PO BOX 669, Herndon, VA 20170 (703)471-1133
26. Hashim, Junaidah, (2008). The Quran-based Human Resource Management and its effects on organizational justice, job satisfaction and turnover intention. The Journal of International Management Studies. Vol 3, N 2, August, Pp: 148-159.
27. Janice, T. S. Ho (2000), Managing Organizational Health and Performanc in Junior Colleges ,International Journal of Educational Management, Vol. 14 , Iss 2, pp.62-73.
28. Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. Journal of Business Ethics, 133(2), 325-333.
29. Nazliyah Binti & N. Zainol (2009), "Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employees at MAJLIS AMANAH RAKYAT", A Thesis for the Degree Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malaysia.
30. Norshid Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein(Copyright©2010 Victoria University). Linking Islamic Work Ethic

to computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. Vol 5, No 1, Pp 13-23

31. Parboteeah, K. Praveen., Paik, Yongsun, & Cullen, John B (2009). Religious Groups and Work Value, A focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. *International Journal of Cross Cultural Management*. Vol 9(1), Pp: 51-67

32. Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 15, No.1.

33. SHARIATMADARI, D. M., KORDESTANI, D. F., & Sajadi, S. A. (2014). Islamic work ethics and organizational health in the practice arena: a case of tehran general directorate of education. *Arth prabandh: A Journal of Economics and Management*, 3(4), 141-147.

34. Turker, D. (2016). Islamic Roots of Corporate Social Responsibility. In *Cultural Roots of Sustainable Management* (pp. 133-144). Springer International Publishing.

35. Tsuik, T., Cheng, Y. C. (1999), Schol Organizational Health and Teache Commitment: A Contingency Study with Multi-Level Analysis , *Educational Research and Evolution*, No.3, Iss 5, pp.249-268.

36. Yousef, D. A. (2000a). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*. Vol. 30 No. 2, Pp. 513-537.

37. Yousef, D. A. (2000b). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity ° A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 15 No. 4, Pp. 283-298.

38. Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitmen and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*. Vol. 30 No.2, pp. 152-165.