

تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شعب بانک ملی شهر رشت)

محمد نقی پور^۱، رضا فدائی کیوانی^۲

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، منابع انسانی اسلامی (نویسنده مسئول)
^۲ عضو هیئت علمی و رئیس مرکز علمی کاربردی جهاد دانشگاهی رشت، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی بوده است. تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی بوده و از نظر روش پژوهش توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان شعبات بانک ملی شهر رشت تشکیل می‌دهند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای به حجم ۲۱۳ نفر از کارکنان انتخاب گردیدند و برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌های نیز از پرسشنامه استفاده شد. یافته‌ها حاکی از آن است که اخلاق کار اسلامی و رضایتمندی شغلی تأثیر معنادار و مستقیمی بر تسهیم دانش و درگیری شغلی کارکنان دارد. در ادامه، اخلاق کار اسلامی تأثیر معنادار و مستقیمی بر رضایتمندی شغلی کارکنان دارد؛ همچنین اخلاق کار اسلامی با تأثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی به صورت غیر مستقیم بر تسهیم دانش و درگیری شغلی کارکنان تأثیر گذار است.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار اسلامی، رضایتمندی شغل، درگیری شغلی و تمایل به تسهیم دانش

۱. مقدمه

کارکنان از جمله عوامل مهم بالندگی و قوام سازمان محسوب می‌گردند (ون دیک و همکاران؛ ۲۰۱۹). دستیابی سازمان به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت منوط به برخورداری از نیروی انسانی باکیفیت است (سرفراز و همکاران، ۲۰۱۹). با توجه به تغییرات شگرف در ساختار سازمانی و رقابت شدید بین سازمان های خدماتی و همچنین تغییر ذائقه، ترجیحات و انتظارات مشتریان، مدیران سازمان به کارکنانی نیاز دارند که در حوزه شغلی خود از ثبات و عملکرد بالایی برخوردار باشند (رحمدانی و همکاران، ۲۰۱۹). در این نگاه سطوح درگیری شغلی و همچنین تمایل به تسهیم دانش سازمانی از جمله مصادیق مهم عملکرد شغلی کارکنان محسوب می‌گردد که در پیشبرد اهداف سازمانی نقشی مهم و تعیین کننده ایفاء نموده و به پیشرفت سازمان می‌انجامد (خان و همکاران، ۲۰۱۹).

درگیری شغلی کارکنان بر حالات عاطفی و ذهنی مثبت کارکنان از منظر میزان انرژی، تعهد و تمرکز بر وظایف شغلی نمود پیدا می‌کند (وی و همکاران، ۲۰۱۸). از سویی دیگر ارائه خدمات بهتر به مشتریان و افزایش مطلوبیت خدمات بانکی نیازمند تسهیم دانش سازمانی و روان بودن جریان اطلاعات در بخش های مختلف سازمان است (کوچرسکا و بدفورد، ۲۰۱۹). دانش به عنوان یکی از دارایی هایی ناملموس سازمانی نیازمند انتقال در بین بخش های مختلف سازمان می باشد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۷). یکی از مهمترین الگوهای انتقال دانش، تشویق نمودن کارکنان به تسهیم دانش است (هان و همکاران، ۲۰۱۹).

سازمان های خدماتی برای ارائه خدمات بهتر به مشتریان خود نیازمند کارکنانی هستند که از اشتیاق و درگیری بالاتری برای انجام وظایف شغلی برخوردار باشند (مسواری و همکاران، ۲۰۱۹). این اشتیاق و انگیزه بالای شغلی سبب می‌گردد که سرعت پاسخگویی و خدمت رسانی به مشتریان (در سازمان های خدماتی همچون بانک) افزایش یافته و برند بانکی از تصویر اجتماعی و مشتری مدار برخوردار گردد (پاستور و همکاران، ۲۰۱۹). بانک ها برای ارائه خدمات بهتر بانکی به مشتریان خود نیازمند کارکنانی هستند که از یک سو انگیزه و اشتیاق بالاتری به شغل خویش داشته باشند، این کارکنان به دلیل تمرکز بالا، اشتیاق و تعهد بالا بر وظایف نقشی خود در حوزه خدمت رسانی عملکرد بالاتری دارند (فیض آبادی و همکاران، ۱۳۹۶)، از سویی دیگر تمایل به تسهیم دانش در بین کارکنان منجر به افزایش انعطاف پذیری سازمان می‌گردد و به افزایش مزیت رقابتی می‌انجامد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۷). با این وجود تحقیقات صورت گرفته در کشور نشان داده اند که از یکسو بسیاری از کارکنان تمایل چندانی به تسهیم دانش خود و انتقال آن به سایر کارکنان و بخش های سازمان را ندارند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷؛ سلطانی و سهرابی نژاد، ۱۳۹۷) و از سویی دیگر میزان درگیری شغلی کارکنان در وظایف نقشی در سطح چندانی مطلوبی قرار ندارد (دهقان و همکاران، ۱۳۹۷؛ هماینی و همکاران، ۱۳۹۷).

نگاهی گذرا به مطالعات صورت گرفته در این حوزه نشان می‌دهد که فاکتورهای فردی و سازمانی نقش بسزایی در تمایل به تسهیم دانش سازمانی و درگیری شغلی دارند. در بعد فردی رضایتمندی شغلی یکی از مهمترین عواملی است که اشتیاق کارکنان به انجام وظایف شغلی را بهبود بخشد و از سویی دیگر بر تسهیم دانش سازمانی تاثیر گذار (کوچرسکا و بدفورد، ۲۰۱۹). کارکنانی که از وضعیت شغلی خود در سازمان احساس رضایتمندی می‌کنند، بهتر با سایر کارکنان و بخش های مختلف سازمان در حوزه به اشتراک گذاری دانش فردی و تخصصی همکاری می‌کنند (ناز و همکاران، ۲۰۱۹)، از سویی دیگر این تجربه رضایتبخش شغلی بر تعهد، اشتیاق و انرژی و تمرکز شغلی آنها نیز تاثیرگذار است (خان و همکاران، ۲۰۱۹). از سویی دیگر جو سازمان یکی دیگر از مولفه هایی است که منجر به افزایش سطوح درگیری شغلی و تسهیم دانش می‌گردد.

^۱van dick & et al.

^۲Khan & et al.

^۳Wei & et al.

^۴Han & et al.

^۵Masvaure & et al.

^۶Pastor & et al.

^۷Kucharska & Bedford

پژوهش اخیر خان و همکاران (۲۰۱۹) نشان داده است که سازمان هایی که از جو اخلاقی اسلامی برخوردار هستند، با افزایش سطوح رضایتمندی کارکنان خود تمایل به تسهیم دانش و درگیری شغلی در کارکنان را ارتقاء می دهند. در یک تعریف کلی اخلاق کار اسلامی به مجموعه ای از هنجارها، استانداردها و قوانین عمل گفته می شود که در محیط سازمانی متجلی شده و ریشه در قرآن و شریعت اسلام دارد (حسین و همکاران، ۲۰۱۹).

مطالعات حاکی از آنند که تبلور اخلاق کار اسلامی منجر به افزایش استانداردهای اخلاق مدار همچون مسئولیت پذیری در قبال مشتری و سازمان، انسان دوستی، ایثار، سختکوشی، مهربانی، ارائه ایده های خلاقانه می گردد، این جو اخلاقی اسلامی از یکسو با مرتفع کردن خواسته ها و نیازهای کارکنان سطوح رضایتمندی را ارتقاء می بخشد (قیطانی و همکاران، ۲۰۱۹) و از سویی دیگر با تاکید بر شغل و انجام وظایف شغلی به عنوان شکلی از عبادت به افزایش تمایل در به اشتراک گذاری دانش فردی (خان و همکاران، ۲۰۱۹) و همچنین درگیری بالاتر در شغل می انجامد (طفیل و همکاران، ۲۰۱۹).

با توجه به محیط رقابتی برندهای بانکی، موفقیت و عملکرد بانات در این صنعت نیازمند برخورداری از کارکنان با درجه بالایی از تعهد، اشتیاق، انرژی، رضایتمندی و تمایل به اشتراک گذاری دانش فردی به سایر کارکنان و بخش های سازمان است (محمدداوودی و همکاران، ۱۳۹۷). محیط آشفته بانکی کشور با ویژگی هایی همچون افزایش بی سابقه تورم، کاهش نرخ بهره بانکی، مشابهت خدمات بانکی برندهای رقیب، افزایش قدرت انتخاب مشتریان سبب گردیده است که مدیران بانکی بیش از گذشته به نیروی انسانی خود تأکید نمایند (حسن پور و سجاد، ۱۳۹۷).

با توجه به اهمیت خدمت رسانی با کیفیت به مشتریان، مدیران امروز به این ادراک رسیده اند که تهییج کارکنان در به اشتراک گذاری سرمایه دانش محور (تسهیم دانش) و افزایش رضایتمندی و همچنین درگیری شغلی منوط به اتخاذ رویکردهای استراتژیک سازمانی است که با تغییر ساختار و جو سازمانی بر اندیشه و الگوی رفتاری کارکنان اثرگذار هستند. از این منظر همسو با تحقیق خان و همکاران (۲۰۱۹) این پژوهش سعی دارد به این سوال مهم پاسخ دهد آیا اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تمایل به تسهیم دانش کارکنان با میانجی گری رضایتمندی شغلی تأثیرگذار است؟

۲. مبانی نظری تحقیق

با توجه به رقابت شدید در بین برندهای بانکی سازمان ها در کنار نیروی انسانی با کیفیت (کارکنان با درگیری شغلی بالاتر) به دارایی های دانش محور و اطلاعاتی و همچنین تمایل کارکنان به تسهیم دانش وابسته اند (محمدداوودی و همکاران، ۱۳۹۷). در نتیجه سازمان ها نیازمند استراتژی هایی هستند که از یکسو درگیری کارکنان را ارتقاء بخشند و از سویی دیگر تمایل کارکنان به تسهیم دانش را ارتقاء بخشند (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۷).

یکی از مهمترین مصادیق ارزیابی عملکرد کارکنان بعد درگیری شغلی کارکنان است (پاستوره و همکاران، ۲۰۱۹). در یک تعریف کلی درگیری شغلی اشاره به حالات عاطفی و شناختی مثبت کارکنان معطوف به کار است که با سه مولفه انرژی (میزان انرژی و فعالیت شغلی)، تعهد و فداکاری (اشتیاق، غرور و الهام گرفتن از کار) و جذب / غرق شدن (تمرکز بر شغل، احساس گذران سریع زمان) مشخص می گردد (خان و همکاران، ۲۰۱۹). در این ارتباط افزایش تمرکز، تعهد، اشتیاق و انرژی کارکنان به انجام وظایف شغلی سبب افزایش کیفیت خدمت رسانی به مشتریان می گردد و از سویی دیگر جایگاه برند در بین برندهای رقیب از نظر مشتری مداری تقویت می کند (فرید و همکاران، ۲۰۱۹).

عملکرد شغلی کارکنانی که از درگیری شغلی بالاتر برخوردار هستند معمولاً به واسطه تمرکز و انرژی درونی در سطح مطلوب قرار دارد (کاتاریا و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین نگرش مثبت و حرفه ای به شغل سبب افزایش عملکرد شغلی گردیده و در

^۱Gheitani & et al.

^۲Tufail & et al.

^۳Farid & et al.

سازمان های خدماتی تصویر اجتماعی سازمان نیز ارتقاء می یابد (فرید و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین درگیری شغلی کارکنان سبب می گردد که این افراد تمایل کمتری به ترک شغل دارند و هزینه های کمتری را به سازمان تحمیل می کنند (هماینی و همکاران، ۱۳۹۷).

از سویی دیگر تمایل به تسهیم دانش سازمانی نیز نقش مهمی در افزایش عملکرد سازمان دارد (حسن پور، ۱۳۹۷). دانش سازمان به عنوان یکی از مهمترین منابع ناملموس سازمان به شمار می رود (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان هایی که از مدیریت دانش بالاتری برخوردار هستند بهتر می توانند با به جریان انداختن دانش فردی در سطح سازمانی در تقابل با مشکلات سازمان عملکرد خود را ارتقاء بخشند (ژنگ، ۲۰۱۹). در یک تعریف کلی تسهیم دانش به بازگردانی دانش فردی به ساختار سازمانی به گونه ای که بتوان آن را درک، جذب و به کار گرفت اشاره دارد (خان و همکاران، ۲۰۱۹).

مدیران سازمان باید بتوانند دانش و خبرگی افراد باتجربه و با سابقه خود را به کارکنان تازه وارد و جدید انتقال دهند (جمشید و مجید، ۲۰۱۹). تحقیقات در این حوزه نشان داده اند که صرف برخورداری از دانش سازمانی منجر به ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان نمی گردد، بلکه این دانش می بایست در بخش های مختلف سازمان در جریان باشد و این مهم نیازمند تمایل کارکنان به اشتراک گذاری دانش و تجارب فردی است (کفاشان و همکاران، ۲۰۲۰). زمانی که دانش سازمانی در یک بخش از سازمان شکل می گیرد، این دانش می بایست به سایر بخش های سازمان نیز انتقال یابد تا بر عملکرد کلی سازمان تاثیرگذار باشد (تان، ۲۰۱۹). کارکنانی که از اشتیاق بالاتری برای انجام وظایف شغلی برخوردار هستند در دستیابی به اهداف سازمانی عملکرد بالاتری از خود نشان می دهند، میزان انرژی، انگیزه، تمرکزی که این افراد برای کار خود اختصاص می دهند سبب اجرای بهتر وظایف شغلی می گردد (کاراتیپی و همکاران، ۲۰۱۹) به طور کلی درگیری شغلی اشاره به حالات ذهنی و عاطفی مثبت فرد در ارتباط با کار دارد که دارای سه مولفه انرژی (میزان انرژی و فعالیت شغلی)، تعهد و فداکاری (اشتیاق، غرور و الهام گرفتن از کار) و جذب / غرق شدن (تمرکز بر شغل، احساس گذران سریع زمان) بازنمایی می گردد (پاستوره آلوآرز و همکاران، ۲۰۱۹).

افرادی که از درگیری شغلی بالا برخوردار هستند معمولاً نگرش مثبتی به حرفه شغلی خود داشته و با تمرکزی که بر انجام درست وظایف تعریف شده نقشی دارند، سطوح عملکرد سازمانی را ارتقاء می بخشند (کوکلی و همکاران، ۲۰۱۹). از سویی دیگر انرژی و فداکاری آنها در شغل به عجبین شدن زندگی و شغل با یکدیگر می گردد (فرید و همکاران، ۲۰۱۹). در تعریفی دیگر، درگیری شغلی اشاره به پیوند روانشناختی و ذهنی فرد با شغل حرفه ای دارد (کاتاریا و همکاران، ۲۰۱۹). کارکنانی که از درگیری و اشتیاق شغلی بالا برخوردار هستند، معمولاً به دلیل رضایتمندی بالاتر از شغل تمایل کمتری به ترک سازمان دارند و در حالت کلی هزینه های کمتری را به سازمان تحمیل می کنند (پارک، ۲۰۱۹).

رضایتمندی شغلی اشاره به احساس خوشنودی فرد دارد که برآیند تطابق انتظارات و خواسته های فردی با شرایط فعلی شغلی است (خان و همکاران، ۲۰۱۹). آن دسته از کارکنانی که از شرایط فعلی خود در سازمان احساس رضایتمندی می کنند، اشتیاق و تمایل بالاتری به کار نیز در سازمان دارد (بالابیک همکاران، ۲۰۱۷). این افراد به دلیل تجربه رضایتبخش شغلی اشتیاق بالاتری برای کار کردن در سازمان داشته و تمرکز بالایی برای انجام وظایف شغلی از خود نشان می دهند (ون و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین افزایش رضایتمندی و خرسندی شغلی در کارکنان سبب تمایل به انجام رفتارهای داوطلبانه ای همچون به اشتراک گذاری تجارب فردی با سایر بخش های سازمان می گردد (کوگوئرو همکاران، ۲۰۱۹). کارکنانی که تجربه رضایتبخشی را در سازمان بدست می آورند تمایل و انگیزه بالاتری به درگیری در وظایف شغلی خود خواهند داشت و همچنین

^۱Tuan

^۲Cooki & et al.

^۳Park

^۴Yalabik & et al.

^۵Wen & et al.

برای موفقیت سازمان خود اقدام به تسهیم داوطلبانه دانش نیز می کنند (انتقال دانش فردی به سازمان به شیوه ای قابل فهم و کاربردی) (هان و همکاران، ۲۰۱۹).

اخلاق کار نیز به فرهنگ سازمانی اشاره دارد که کار را به عنوان شکلی از فضیلت انسانی تعریف نموده و برای آن ارزش معنوی قائل است (احمد و همکاران، ۲۰۱۹). در دین اسلام از کار به عنوان عبادت یاد می گردد و ملزومه یک زندگی معنوی را کار به حساب می آورد، به عبارتی دیگر زندگی بدون کار از معنا تهی بوده و لازمه موفقیت در زندگی دنیوی و اخروی سختکوشی و کار با عزت است (قیطانی و همکاران، ۲۰۱۹). در یک تعریف کلی اخلاق کار اسلامی به مجموعه ای از هنجارها و استانداردهای اخلاقی معطوف به شغل اشاره دارد که برای شغل فرد فضیلت هایی همچون ایثار، مسئولیت پذیری، وجدان کاری، تعهد، کمک به سایرین، خضوع، مهربانی، روابط بین فردی سازنده را بر اساس دین مبین اسلام در نظر می گیرد (خان و همکاران، ۲۰۱۹). این اخلاق کار اسلامی راهنمای عمل کارکنان در محیط کار بوده و به نقش شغلی فرد ماهیتی معنوی، دینی و ارزشی اعطاء می کند (حسین و کرنیان، ۲۰۱۹). بر مبنای آموزه های دین اسلام، کار جوهره پیشرفت اجتماعی است؛ سازمان هایی که از اخلاق کار اسلامی در سازمان بهره مند هستند با درونی کردن این استانداردهای اخلاقی در محیط کار عملکرد بهتری را برای کارکنان به ارمغان می آورند (پاتل و همکاران، ۲۰۱۹).

به اعتقاد مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) اخلاق کار اسلامی منجر به تسهیل جریان انتقال دانش در سازمان می گردد. کمک به سایرین، انسان دوستی و خیرخواهی به عنوان ارزش های دینی نهادینه شده در اخلاق کار اسلامی کارکنان را به رفتارهای فرانقشی و داوطلبانه ای همچون تسهیم دانش فردی و می دارد (دی کلرک و همکاران، ۲۰۱۹). اخلاق کار اسلامی تاکید ویژه ای بر روابط بین فردی مطلوب در محیط سازمان دارد، زمانی که این الگوی ارتباطی تعاملی بین بخش های مختلف سازمان شکل می گیرد، سطوح به اشتراک گذاری دانش نیز سیر صعودی به خود می گیرد (خان و همکاران، ۲۰۱۹). در نتیجه زمانی که کارکنان از نظر فردی و شغلی به یکدیگر پیوند می خورند، به اشتراک گذاری دانش فردی در بین کارکنان و همچنین بخش های مختلف سازمان نیز شکل روانتری به خود خواهد گرفت (همان منبع).

جو اخلاق اسلامی با تنبلی و سکون مخالف بوده و از این منظر کارکنان را به سختکوشی و جدیت و می دارد که به درگیری شغلی بالاتر کارکنان بر شغل می انجامد (خدیجه و همکاران، ۲۰۱۵)؛ ارزش هایی همچون فداکاری، سختکوشی، جدیت در محیط کار، مسئولیت پذیری که جزء اصول اولیه اخلاق کار اسلامی هستند کارکنان را به درگیری شغلی بالاتر و می دارد (خان و همکاران، ۲۰۱۹). این اصول اخلاقی منجر به افزایش حس تعهد کارکنان به انجام درست وظایف نقشی می گردد (فرید و همکاران، ۲۰۱۹). پژوهش اخیر احمد (۲۰۱۱) نشان داد که همبستگی معناداری بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان وجود دارد. محمد و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی دیگر نشان داده است که ارزش های اخلاقی نهفته در اخلاق کار اسلامی همچون جدیت و تعهد به انجام درست وظایف شغلی منجر به تمایل و اشتیاق بالاتر به شغل می گردد.

به طور کلی اخلاق کار اسلامی انگیزه های درونی شغلی را بر می انگیزاند و بواسطه نهادینه شدن آن در سازمان تمایل کارکنان به اشتیاق شغلی بالاتر می رود (فرید و همکاران، ۲۰۱۹). اخلاق کار اسلامی کارکنان را از رفتارهای مخرب سازمان دور نموده و آنها را به رفتارهای شغلی سازنده و تعاملی سوق می دهد که برآیند آن احساس رضایتمندی و خرسندی شغلی بالاتر و متعاقب آن درگیری شغلی بیشتر و تمایل به اشتراک گذاری دانش فردی است (خان و همکاران، ۲۰۱۹). به باور حیاتی و کانیاگو^۸ (۲۰۱۲) اخلاق کار اسلامی منجر به افزایش رضایتمندی شغلی گردیده و متعاقب آن انگیزه های درونی شغلی (درگیری شغلی و تمایل به تسهیم دانش) را افزایش می دهد.

^۸Patel & et al.

^۷De Clercq & et al.

^۶Hayati & Caniagi

۳. پیشینه تحقیق

خان و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان اخلاق کار اسلامی و پیامدهای شغلی: با نقش میانجی رضایتمندی شغلی با بکارگیری حجم نمونه ۲۵۰ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی تاثیر معناداری بر رضایتمندی شغلی، تسهیم دانش و درگیری شغلی کارکنان دارد. رضایتمندی شغلی میانجی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با تسهیم دانش و درگیری شغلی کارکنان دارد.

قیطانی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان تاثیر میانجی انگیزه‌های درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی، رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی با بکارگیری حجم نمونه ۲۲۰ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی با میانجی‌گری انگیزه‌های درونی تاثیر معناداری بر رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی دارد.

کوچارسکا و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان تسهیم دانش و ابعاد فرهنگی سازمان: آیا رضایتمندی شغلی اهمیت دارد؟ با بکارگیری حجم نمونه ۹۱۰ نفری از کارکنان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که ابعاد فرهنگ سازمانی (فاصله قدرت، جمع‌گرایی، مردانگی و جهت‌گیری بلندمدت تاثیر معناداری بر رضایتمندی شغلی، تسهیم دانش و عملکرد سازمان دارند. همچنین رضایتمندی شغلی تاثیر معناداری بر تسهیم دانش دارد.

ناز و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان ارتباط بین هوش هیجانی بر تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی با بکارگیری حجم نمونه ۳۴۰ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که هوش هیجانی تاثیر معناداری بر رضایتمندی شغلی، تعهد سازمانی و تسهیم دانش دارد. رضایتمندی شغلی و تعهد سازمانی تاثیر معناداری بر تسهیم دانش دارند.

ون و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود با عنوان رضایتمندی شغلی و درگیری شغلی کارکنان با بکارگیری حجم نمونه ۱۰۲۲ نفری از کارکنان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که رضایتمندی از مدیریت سازمان، محیط سازمان، کیفیت زندگی شغلی تاثیر معناداری بر درگیری شغلی کارکنان دارد.

ایل‌خانزاده و کاراتیپی (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان بررسی پیامدهای مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هواپیمایی: درگیری شغلی، رضایتمندی شغلی و آوای رفتاری با استفاده از حجم نمونه ۲۹۹ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های پژوهش پرداخته و نتایج حاکی از آنند که مسئولیت‌پذیری اجتماعی تاثیر معناداری بر درگیری شغلی، رضایتمندی شغلی و آوای رفتاری دارد. درگیری شغلی تاثیر معناداری بر رضایتمندی شغلی و آوای رفتاری دارد.

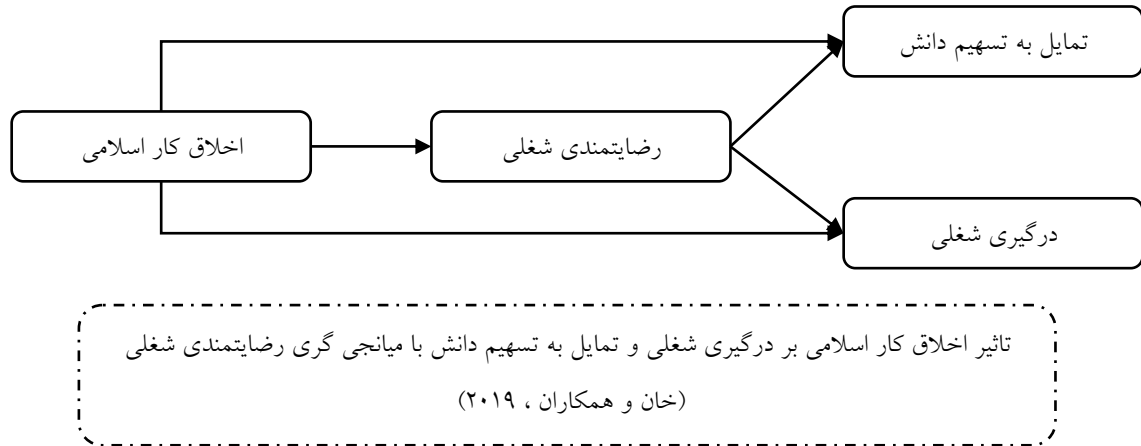
یالابیک و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان ابعاد رضایتمندی شغلی و درگیری شغلی کارکنان با بکارگیری حجم نمونه ۲۵۶ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که رضایتمندی از محیط شغلی، کیفیت زندگی شغلی، دستمزد، ارتقاء شغلی تاثیر معناداری بر درگیری شغلی کارکنان (جذب، تعهد و انگیزه) دارد.

طفیل و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهش خود با عنوان تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گیری درگیری شغلی کارکنان با بکارگیری حجم نمونه ۲۱۲ نفری از پاسخگویان به تبیین یافته‌های تحقیق پرداخته و نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی تاثیر معناداری بر درگیری شغلی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی دارد. درگیری شغلی میانجی رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی است.

۴. مدل مفهومی تحقیق

پژوهش خان و همکاران (۲۰۱۹) نشان داده است که اخلاق کار اسلامی تاثیر معناداری بر درگیری شغلی و تمایل به تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی دارد. اخلاق کار اسلامی با تاکید بر ارزش‌های دینی همچون تعهد به شغل، جدیت، پشتکار، شغل پرمعنا، انگیزه‌های دینی نهفته در شغل سبب برانگیخته شدن انگیزه‌های درونی کارکنان می‌گردد که ضمن

لذت بخش شدن تجربه شغلی سطوح تمایل به درگیری شغلی و تسهیم دانش نیز ارتقاء می یابد. به این تفاسیر مدل مفهومی پژوهش به قرار زیر است:



۵. روش تحقیق

از آنجاییکه هدف اصلی این پژوهش شناسایی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجی گری رضایتمندی شغلی است، این تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. همچنین نتایج این پژوهش می تواند اطلاعات ارزشمندی را در اختیار مدیران قرار داده و در راستای عملکرد مطلوب مورد استفاده قرار بگیرد، از این رو این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است و در بعدی دیگر به دلیل اینکه داده های این پژوهش با استفاده از پرسشنامه صورت می گیرد، از نظر جمع آوری داده ها در زمره تحقیقات میدانی است. برای گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری و ادبیات موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقاله ها، کتابها، پایگاه های اطلاعات علمی و مجله های الکترونیکی بهره برده شده است. داده های پژوهش نیز به روش میدانی و به کمک ابزار پرسشنامه به دست آمده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شعب بانک ملی شهر رشت (بر اساس آخرین آمار ارائه شده از سوی سازمان مذکور ۴۱۵ نفر) تشکیل می دهند. حجم نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری نیز به دلیل دسترسی به لیست کارکنان شعب بانک ملی شهر رشت تصادفی ساده در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد استخراج شده از پژوهش خان و همکاران (۲۰۱۹) می باشند. که در ادامه با توزیع ۲۳۰ پرسشنامه در بین کارکنان شعب بانک ملی و کنار گذاردن داده های مخدوش، تعداد ۲۱۳ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل داده ها مورد استفاده قرار گرفت. از نرم افزار SPSS نسخه ۲۵ و Amos نسخه ۲۴ به منظور تجزیه و تحلیل داده های پژوهش استفاده می گردد. برای آمار توصیفی از شاخص های پراکندگی و گرایش به مرکز و برای آزمون فرضیه ها از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده گردید.

برای بررسی روایی محتوا، پرسشنامه های مذکور در قالب یک پرسشنامه در اختیار چند نفر از اساتید قرار گرفت. از اساتید خواسته شد که در خصوص مناسب بودن گویه های پرسشنامه جهت سنجش هر یک از متغیرها نظر خود را اعلام نمایند. بر این اساس و مطابق با نظر اساتید محترم روایی محتوای پرسشنامه تأیید گردید. همچنین به جهت بررسی روایی صوری در مرحله آزمون اولیه به جهت اطمینان از قابل درک و فهم بودن سوالات، پرسشنامه در بین ۳۰ نفر افراد شرکت کننده در مرحله آزمون اولیه، توزیع گردید تا اطمینان حاصل گردد که گویه های پرسشنامه برای پاسخ دهندگان کاملاً قابل فهم بوده و به لحاظ شکلی توانایی سنجش متغیرها را دارد. در این آزمون اولیه، تغییراتی در تعداد اندکی از گویه های پرسشنامه به عمل آمد. همچنین با استفاده از نتایج این مرحله از آزمون آزمایش اولیه، سازگاری درونی و میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد.

جدول ۱: ضرایب پایایی پرسشنامه در مرحله آزمون آزمایشی

متغیرها	ابعاد مورد بررسی	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق کار اسلامی	***	۰/۸۸۸
رضایتمندی شغلی	***	۰/۸۱۰
تسهیم دانش	***	۰/۸۴۶
درگیری شغلی	***	۰/۸۲۹

با توجه به بزرگتر بودن ضریب آلفای کرونباخ از مقدار ۰/۷ بدست آمده می توان نتیجه گرفت که پرسشنامه از سازگاری درونی مطلوبی برخوردارند.

جدول ۲: ضرایب مستقیم مدل پژوهش

ضرایب مستقیم مدل پژوهش						
نتیجه مسیر	ضریب تأثیر سطح معناداری ^{۲۲}	ضریب تأثیر استاندارد ^{۲۱}	نسبت بحرانی ^{۲۰}	ضریب تأثیر غیراستاندارد ^{۱۹}		
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۳۷۶	۵/۹۰۰	۰/۳۳۱	تسهیم دانش	<---
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۳۱۱	۴/۸۸۱	۰/۸۲۴	تسهیم دانش	<---
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۲۱۶	۳/۲۸۴	۰/۱۰۷	درگیری شغلی	<---
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۴۲۱	۶/۳۹۷	۰/۶۲۶	درگیری شغلی	<---
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۵۰۴	۸/۴۸۹	۰/۱۶۸	رضایتمندی شغلی	<---

همانطور که خلاصه ضرایب گزارش شده (ضرایب مستقیم) مدل نشان می دهد، اخلاق کار اسلامی (ضریب بتا: ۰/۳۷۶) و رضایتمندی شغلی (ضریب بتا: ۰/۳۱۱) تأثیر معنادار و مستقیمی بر تسهیم دانش کارکنان دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی (ضریب بتا: ۰/۲۱۶) و رضایتمندی شغلی (ضریب بتا: ۰/۴۲۱) تأثیر معنادار و مستقیمی بر درگیری شغلی کارکنان دارد. در آخر اخلاق کار اسلامی (ضریب بتا: ۰/۵۰۴) تأثیر معنادار و مستقیمی بر رضایتمندی شغلی کارکنان دارد.

جدول ۳: جدول ضرایب غیرمستقیم مدل پژوهش

ضرایب غیرمستقیم مدل پژوهش						
نتیجه مسیر	ضریب تأثیر سطح معناداری	ضریب تأثیر استاندارد	ضریب تأثیر غیراستاندارد			
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۱۵۷	۰/۱۳۸	تسهیم دانش	<---	اخلاق کار اسلامی
تأیید	۰/۰۰۱	۰/۲۱۲	۰/۱۰۵	درگیری شغلی	<---	اخلاق کار اسلامی

همانطور که خلاصه ضرایب گزارش شده (ضرایب غیرمستقیم) مدل نشان می دهد، اخلاق کار اسلامی با تاثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی به صورت غیر مستقیم بر تسهیم دانش (ضریب بتا: ۰/۱۵۷) و درگیری شغلی کارکنان (ضریب بتا: ۰/۲۱۲) تأثیر گذار است.

^b value

^c Critical Ratio

^B value

^P value

جدول ۴: گزارش ضرایب تعیین مدل پژوهش

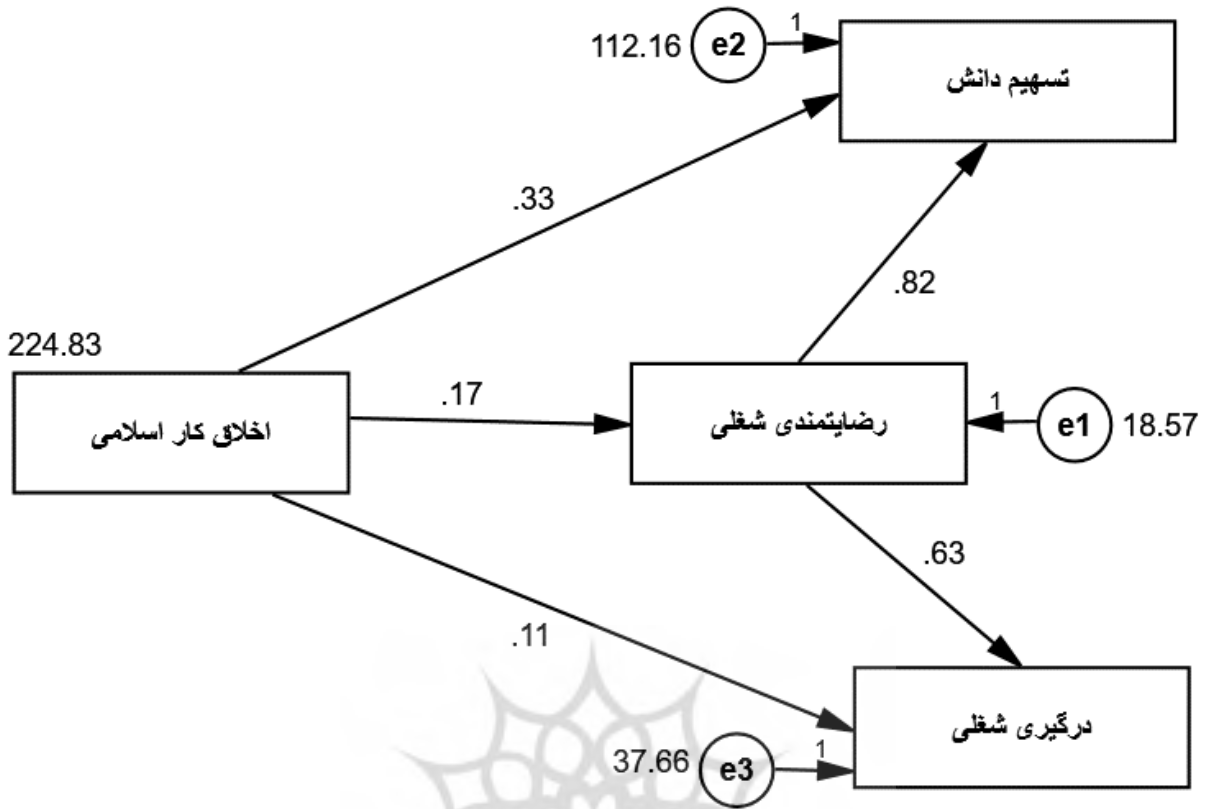
ضرایب تعیین متغیرهای وابسته پژوهش	
اخلاق کار اسلامی	درگیری شغلی کارکنان <---
رضایتمندی شغلی	۰/۳۱۵
اخلاق کار اسلامی	تسهیم دانش <---
رضایتمندی شغلی	۰/۳۵۶
اخلاق کار اسلامی	رضایتمندی شغلی <---
	۰/۲۵۴

در ادامه ضرایب تعیین متغیرهای وابسته پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی و رضایتمندی شغلی توانسته‌اند ۳۲ درصد از واریانس درگیری شغلی و ۳۶ درصد از واریانس تسهیم دانش کارکنان را پیش بینی کنند. همچنین اخلاق کار اسلامی توانسته است ۲۵ درصد از واریانس رضایتمندی شغلی کارکنان را به درستی تبیین کند.

جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌ها برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفتند: شاخص هنجار شده مجذور کای (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش هنجار شده (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص توکر-لویس (TLI) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA).

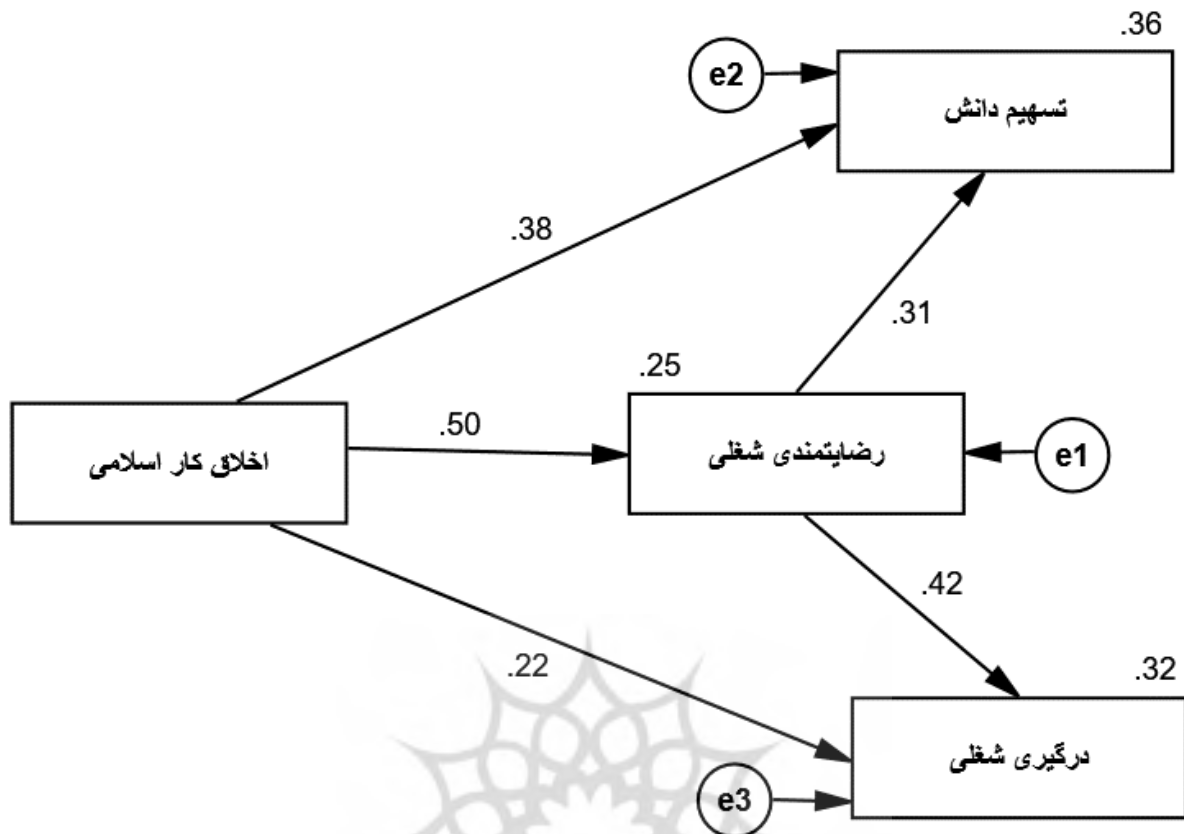
جدول ۵: گزارش ضرایب برازش مدل پژوهش

شاخص‌های برازندگی مدل	شاخص هنجار شده مجذور کای (χ^2/df)	شاخص نیکویی برازش (GFI)	شاخص نیکویی برازش هنجار شده (AGFI)	شاخص توکر-لویس (TLI)	شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)	جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA)
تخمین مدل	۱/۳۵۲	۰/۹۹۷	۰/۹۶۸	۰/۹۹۱	۰/۹۹۸	۰/۹۹۴	۰/۰۴۱
میزان قابل قبول	کمتر از ۳	نزدیک به یک برازش کامل				کمتر از ۰/۰۸	



شکل ۱: مدل غیراستاندارد تاثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش کارکنان با میانجیگری رضایتمندی شغلی

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲: مدل استاندارد تاثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش کارکنان با میانجیگری رضایتمندی شغلی

۶. نتیجه‌گیری

همانطور که نتیجه مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد:

اخلاق کار اسلامی بر تسهیم دانش تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۳۸). چنین یافته‌ای با نتایج تحقیقات خان و همکاران (۲۰۱۹) و مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) همسوست. در تبیین چنین یافته‌ای می‌بایست اشاره نمود که ارائه خدمات بهتر به مشتریان و افزایش مطلوبیت خدمات بانکی نیازمند تسهیم دانش سازمانی و روان بودن جریان اطلاعات در بخش‌های مختلف سازمان است. دانش به عنوان یکی از دارایی‌هایی ناملموس سازمانی نیازمند انتقال در بین بخش‌های مختلف سازمان می‌باشد. یکی از مهمترین الگوهای انتقال دانش، تشویق نمودن کارکنان به تسهیم دانش است. به صورت کلی برگرداندن دانش فردی به شکلی که توسط سایرین درک، جذب و بکار گرفته شود تسهیم دانش بوده و این الگوی انتقال دانش منجر به سرمایه‌گذاری بهتر سازمان بروی تجارب پیشین کارکنان و دانش سازمانی است. تسهیم دانش به سازمان کمک می‌کند تا با بکارگیری ایده‌های خلاقان، افزایش بینش سازمانی خود و جلوگیری از تکرار شدن اشتباهات گذشته عکس‌العمل بهتری به مشکلات سازمانی داشته باشد و متعاقب آن سطوح انعطاف‌پذیری بالاتری را نشان دهد. مطابق با یافته‌های تحقیق حاضر جاری شدن اخلاق کار اسلامی در سازمان زمینه را برای تمایل بیشتر کارکنان به مشارکت در فرایند تسهیم دانش فراهم می‌کند. اخلاق کار اسلامی با ویژگی‌های چون تعهد به کار، مسئولیت‌پذیری، نوع دوستی، کمک به سایر کارکنان سبب می‌گردد که در کارکنان در مواقع لزوم تمایل بیشتری به اشتراک‌گذاری دانش فردی و تخصصی خود با سایر همکاران و کارکنان داشته باشند. زمانی که ارزش‌های اخلاقی اسلامی سازمان در ذهنیت و شخصیت فرد نیز نهادینه می‌گردد میزان اشتیاق کارکنان به تسهیم دانش به گونه‌ای که اطرافیان نیز بتوانند از آن استفاده کنند افزایش خواهد یافت. بدین معنا همراستا با ارزش‌های اخلاقی

اسلامی که تاکید به کمک به سایر کارکنان دارد، افزایش اثربخشی اخلاق کار اسلامی در محیط سازمان کارکنان را به تسهیم و اشتراک گذاری دانش فردی با سایر بخش های سازمان تشویق و ترغیب خواهد نمود.

اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۲۲). چنین یافته ای با نتایج تحقیقات خان و همکاران (۲۰۱۹)، قیطانی و همکاران (۲۰۱۹) سلام آبادی و همکاران (۲۰۱۵) و طفیل و همکاران (۲۰۱۷) همسوست. در تبیین چنین یافته ای می بایست اشاره نمود که درگیری شغلی کارکنان بر حالات عاطفی و ذهنی مثبت کارکنان از منظر میزان انرژی، تعهد و تمرکز بر وظایف شغلی نمود پیدا می کند. سازمان های خدماتی برای ارائه خدمات بهتر به مشتریان خود نیازمند کارکنانی هستند که از اشتیاق و درگیری بالاتری برای انجام وظایف شغلی برخوردار باشند، این اشتیاق و انگیزه بالای شغلی سبب می گردد که سرعت پاسخگویی و خدمت رسانی به مشتریان (در سازمان های خدماتی همچون بانک) افزایش یافته و برند بانکی از تصویر اجتماعی و مشتری مدار برخوردار گردد. مطابق با یافته های این تحقیق اخلاق کار اسلامی یکی از فاکتورهایی است که سبب افزایش درگیری شغلی کارکنان می گردد. اخلاق کار اسلامی با تاکید تلفیق قلمرو شغلی و معنویت انرژی و انگیزه بالاتری را بر فرد در انجام وظایف شغلی فراهم می کند، اخلاق کار اسلامی به شغل و انجام درست وظایف شغلی بعدی معنوی اعطاء نموده و استدلال می کند که کار کردن خود شکلی از عبادت است، چنین نگرش معنوی و ارزشی سبب افزایش انگیزه و تمایلات درونی فردی برای انجام وظایف شغلی گردیده و برآیند آن را می توان در تعهد، انرژی و تمرکز بالاتر کارکنان مشاهده نمود. در سازمان هایی که ارزش های اخلاقی اسلامی جاری هستند، بدلیل تاکید الگوهای اخلاق کار اسلامی بر تعهد و مسئولیت پذیری در قبال کارو همچنین تاکید بر رزق و روزی حلال کارکنان به انجام متعهدانه وظایف شغلی و تمرکز بر قلمرو شغلی خود ترغیب و تشویق می شوند، برآیند چنین نگرش اخلاقی به کار بهبود تمایلات درونی فرد در زمینه مرتفع کردن خواسته های شغلی و افزایش اشتیاق شغلی است. بصورت کلی ارزش های اخلاقی نهفته در اخلاق کار اسلامی همچون جدیت و تعهد به انجام درست وظایف شغلی منجر به تمایل و اشتیاق بالاتر به شغل می گردد؛ اخلاق کار اسلامی انگیزه های درونی شغلی را بر می انگیزاند و بواسطه نهادینه شدن آن در سازمان تمایل کارکنان به اشتیاق شغلی بالاتر می رود.

اخلاق کار اسلامی بر رضایتمندی شغلی کارکنان تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۵۰). چنین یافته ای با نتایج تحقیقات خان و همکاران (۲۰۱۹)، قیطانی و همکاران (۲۰۱۹)، عطار و همکاران (۲۰۱۶)، عباسی (۲۰۱۵) و اجمل و عرفان (۲۰۱۴) همسوست. در تبیین چنین یافته ای می بایست اشاره نمود که تبلور اخلاق کار اسلامی منجر به افزایش استانداردهای اخلاق مدار همچون مسئولیت پذیری در قبال مشتری و سازمان، انسان دوستی، ایثار، سختکوشی، مهربانی، ارائه ایده های خلاقانه می گردد، این جو اخلاقی اسلامی از یکسو با مرتفع کردن خواسته ها و نیازهای کارکنان سطوح رضایتمندی را ارتقاء می بخشد. در حقیقت کارکنانی که در سازمان هایی با سطوح بالاتر اخلاق کار اسلامی به فعالیت می پردازند، از نظر انتظارات فردی و درونی احساس خرسندی بالاتری را تجربه خواهند کرد، برآیند چنین شرایط افزایش رضایتمندی شغلی است. از یکسو تجربه معنویت و ارزش های اخلاقی در محیط کار سبب ارضای انگیزه های معنوی گردیده و از سوی دیگر تاکید اخلاق کار اسلامی بر مفاهیمی چون مهربانی، سختکوشی، شغل به منزله عبادت منجر به کاهش شکایات فرد از سازمان گردیده و سطوح حالات و عواطف منفی را کاهش خواهد داد. بر مبنای آموزه های دین اسلام، کار جوهره پیشرفت اجتماعی است؛ سازمان هایی که از اخلاق کار اسلامی در سازمان بهره مند هستند با درونی کردن این استانداردهای اخلاقی در محیط کار عملکرد بهتری را برای کارکنان به ارمغان می آورند. اخلاق کار اسلامی با اهمیتی که بر روابط بین فردی مطلوب در محیط کار قرار داده و همچنین خودآگاهی را در محیط کار تشویق می کند، تأثیر بالایی بر رضایتمندی شغلی کارکنان دارد. بصورت کلی نهادینه شدن اخلاق کار اسلامی سبب تجربه بهتر شغلی در سازمان می گردد و نتیجه آن خرسندی درونی بیشتر کارکنان است.

رضایتمندی شغلی بر تسهیم دانش کارکنان تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۳۱). چنین یافته ای با نتایج تحقیقات خان و همکاران (۲۰۱۹)، کوچارسکا و همکاران (۲۰۱۹) و ناز و همکاران (۲۰۱۹) همسوست. در تبیین چنین یافته ای می بایست اشاره نمود که وجه مشخصه تسهیم دانش داوطلبانه بودن و ماهیت غیراجباری آن است که از طریق آن تجربه و دانش یک فرد به دانشی قابل فهم و قابل استفاده برای دیگران تبدیل می گردد. آندسته از کارکنانی که تجربه رضایتبخش تری در سازمان داشته و

همچنین خواسته‌ها و انتظارات آنها از سوی مدیریت سازمان مرتفع می‌گردد، انگیزه و اشتیاق بالاتری به تسهیم دانش فردی خود دارند. مطابق با یافته‌های تحقیق حاضر افزایش رضایتمندی و خرسندی شغلی در کارکنان سبب تمایل به انجام رفتارهای داوطلبانه ای همچون به اشتراک گذاری تجارب فردی با سایر بخش های سازمان می‌گردد. کارکنانی که تجربه رضایتبخشی را در سازمان بدست می‌آورند تمایل و انگیزه بالاتری به درگیری در وظایف شغلی خود خواهند داشت و همچنین برای موفقیت سازمان خود اقدام به تسهیم داوطلبانه دانش نیز می‌کنند (انتقال دانش فردی به سازمان به شیوه ای قابل فهم و کاربردی).

رضایتمندی شغلی بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر دارد (ضریب بتا: ۰/۴۲). چنین یافته‌ای با نتایج تحقیقات مساح و همکاران (۱۳۹۶)، خان و همکاران (۲۰۱۹)، ون و همکاران (۲۰۱۹)، ایل خانزاده و کاراتیپی (۲۰۱۷)، یالابیک و همکاران (۲۰۱۷)، جانگ و یون (۲۰۱۵)، کویونوکو و همکاران (۲۰۱۳)، آبراهام (۲۰۱۲)، کاراتیپی (۲۰۱۲) و بورکی و همکاران (۲۰۱۰) همسوست. در تبیین چنین یافته ای می‌بایست اشاره نمود که با توجه به نتایج این تحقیق ارتباط مثبت و معناداری بین درگیری شغلی و رضایتمندی شغلی وجود دارد. رضایتمندی شغلی اشاره به احساس خوشنودی فرد دارد که برآیند تطابق انتظارات و خواسته‌های فردی با شرایط فعلی شغلی است؛ آندسته از کارکنانی که از شرایط فعلی خود در سازمان احساس رضایتمندی می‌کنند، اشتیاق و تمایل بالاتری به کار نیز در سازمان دارد. این افراد به دلیل تجربه رضایتبخش شغلی اشتیاق بالاتری برای کار کردن در سازمان داشته و تمرکز بالایی برای انجام وظایف شغلی از خود نشان می‌دهند. از سویی دیگر اگر سازمان نتواند نیازها و خواسته‌های کارکنان خود را مرتفع سازد و یا کارکنان از شرایط خود در سازمان در حوزه‌هایی همچون آموزش حین خدمت، سبک رهبری سازمان، دستمزد، شرایط فیزیکی و روحی محیط کار، ترفیع شغلی رضایتمندی نداشته باشند، انگیزه و اشتیاق خود به کار را از دست خواهند داد، عدم رضایتمندی و ناخرسندی درونی سبب می‌گردد که این افراد جدیت و تعهدی به انجام درست وظایف شغلی از خود نشان ندهند.

اخلاق کار اسلامی با تاثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی به صورت غیر مستقیم بر تسهیم دانش (ضریب بتا: ۰/۱۵۷) تأثیر گذار است. چنین یافته ای با نتیجه تحقیق خان و همکاران (۲۰۱۹) همسوست. در تبیین چنین یافته ای می‌بایست اشاره نمود که جاری شدن ارزش‌های اخلاقی در محیط سازمان منجر به تجربه شغلی بهتر برای کارکنان می‌گردد، کارکنان در چنین سازمانی احساس رضایتمندی بالاتری را تجربه می‌کنند، به‌عنوان مثال افزایش عدالت محوری، برخورد‌های دوستانه و همکاری‌های مشترک درون سازمان همواره در سازمان‌هایی که از جو اخلاقی اسلامی برخوردار هستند، به چشم می‌خورد، تجربه چنین محیط شغلی سبب افزایش رضایتمندی کارکنان می‌گردد و برآیند آن تمایل بیشتر به تسهیم دانش به عنوان فعالیتی داوطلبانه است. در حقیقت اخلاق کار اسلامی با تأکید بر ارزش‌های دینی همچون تعهد به شغل، جدیت، پشتکار، شغل پرمعنا، انگیزه‌های دینی نهفته در شغل ضمن افزایش احساس رضایتمندی از شغل و همچنین فعالیت در سازمان، سبب برانگیخته شدن انگیزه‌های درونی کارکنان می‌گردد که ضمن لذت بخش شدن تجربه شغلی سطوح تمایل به درگیری شغلی و تسهیم دانش نیز ارتقاء می‌یابد.

اخلاق کار اسلامی با تاثیرگذاری مستقیم بر رضایتمندی شغلی به صورت غیر مستقیم بر درگیری شغلی کارکنان (ضریب بتا: ۰/۲۱۲) تأثیر گذار است. چنین یافته ای با نتایج تحقیق خان و همکاران (۲۰۱۹) همسوست. در تبیین چنین یافته‌ای می‌بایست اشاره نمود که جو اخلاق اسلامی با تنبلی و سکون مخالف بوده و از این منظر کارکنان را به سختکوشی و جدیت وا می‌دارد که به درگیری شغلی بالاتر کارکنان بر شغل می‌انجامد؛ ارزش‌هایی همچون فداکاری، سختکوشی، جدیت در محیط کار، مسئولیت پذیری که جزء اصول اولیه اخلاق کار اسلامی هستند که ضمن افزایش خرسندی درونی در کارکنان، آنها را به درگیری شغلی بالاتر وا می‌دارد. این اصول اخلاقی منجر به افزایش حس تعهد کارکنان به انجام درست وظایف نقشی می‌گردد. اخلاق کار اسلامی کارکنان را از رفتارهای مخرب سازمان دور نموده و آنها را به رفتارهای شغلی سازنده و تعاملی سوق می‌دهد که برآیند آن احساس رضایتمندی و خرسندی شغلی بالاتر و متعاقب آن درگیری شغلی بیشتر و تمایل به اشتراک گذاری دانش فردی است.

۷. پیشنهادات

با توجه به تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تسهیم دانش سازمانی، به مدیران بانک ملی پیشنهاد می‌گردد با برگزاری دوره های آموزشی با محوریت اخلاقیات و ارزش های اسلامی به صورت مستمر و دروهای در سازمان سطوح ارزش های اخلاقی در سازمان را ارتقاء ببخشند.

با توجه به تاثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی کارکنان، به مدیران بانک ملی پیشنهاد می‌گردد با طراحی شاخص های ارزیابی عملکرد سازمان در حوزه اخلاق کار اسلامی ضمن نظارت مستمر و دقیق بر اجرای اخلاقیات اسلامی در حوزه های مختلف کاری سازمان، ضمن تقویت اخلاق کار اسلامی سطوح درگیری شغلی کارکنان را افزایش بخشند.

با توجه به تاثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی کارکنان، به مدیران بانک ملی پیشنهاد می‌گردد با بکارگیری مدیران کارآمد که از سبک های رهبری همچون سبک رهبری اخلاقی، اسلامی و معنوی استفاده می‌کنند سطوح نهادینه شدن ارزش های اخلاقی در سازمان را ارتقاء بخشند و از این مسیر رضایتمندی شغلی کارکنان را افزایش بخشند.

با توجه به تاثیر رضایتمندی شغلی بر تسهیم دانش کارکنان، به مدیران بانک ملی پیشنهاد می‌گردد با تمرکز بر استراتژی بازاریابی داخلی و مرتفع کردن نیازهای فردی کارکنان در حوزه دستمزد، آموزش، ارتباطات و همچنین ترفیع شغلی ضمن افزایش سطوح خرسندی شغلی زمینه را برای تمایل کارکنان به تسهیم دانش فراهم کنند.

با توجه به تاثیر رضایتمندی شغلی بر درگیری شغلی کارکنان، به مدیران بانک ملی پیشنهاد می‌گردد با پایش مستقیم شرایط کاری کارکنان و بهبود کیفیت زندگی شغلی در حوزه هایی همچون افزایش فعالیت های تفریحی، آموزشی و ارتباطی، کاهش تضاد شغل و کار، افزایش انعطاف پذیری شغلی، برگزاری دوره های آموزشی در زمینه توانمندسازی کارکنان، بکارگیری سبک رهبری مشارکتی زمینه را برای تجربه بهتر شغلی فراهم آورده و از این مسیر سطوح درگیری شغلی را بهبود بخشند.

منابع و مراجع

- بهرامی، شهاب، مشتاقی، مهتاب، رک رک، مریم. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رفتارهای تسهیم دانش کارکنان بر نوآوری در خدمات و فرآیندها در فدراسیون های منتخب ورزشی. فصلنامه مطالعات دانش شناسی، ۴(۱۶)، ۱۹-۱.
- دهقان منشادی، منصور. (۱۳۹۷). رابطه بین درگیری شغلی با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی مدیران مدارس. مدیریت مدرسه، ۶(۲)، ۲۰۳-۱۸۶.
- سهرابی، بهمن، سلطانی نژاد، نیما. (۱۳۹۷). ارائه مدل ساختاری تسهیم دانش کارکنان؛ ملاحظه نقش ویژگی های شخصیتی (مورد مطالعه: کارکنان ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران). فصلنامه علمی - پژوهشی روشها و مدل های روانشناختی، ۹(۳۲)، ۱۶۰-۱۴۹.
- محمد داودی، امیرحسین، دادمزی، رویا. (۱۳۹۷). ارتباط بین استقرار مدیریت دانش و توانمندسازی با عملکرد شغلی کارکنان. مطالعات منابع انسانی، ۸(۳)، ۲۲-۱.
- مساح هاجر، عریضی سامانی سیدحمیدرضا، کلانتری مهرداد (۱۳۹۶). نقش اشتیاق کاری در رابطه کامیابی در کار با تعهد به تدریس، رضایت شغلی و احساس تعلق شغلی: ارائه ی الگوی خودگردان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۹(۱): ۲-۲۲.
- هماینی دمیرچی، امین، میرکمالی، سیدمحمد، همایون اریا، شاهین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران). فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۳۴)، ۲۹۶-۲۷۵.

- Ahmad, Z., Rahim, N. A., Chulan, M., Ab Wahab, S. A., & Noor, A. N. M. (2019). Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior Among Muslim Employees in Educational Institutions. Paper presented at the Proceedings of the Second International Conference on the Future of ASEAN (ICoFA) 2017-Volume 1.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Fiksenbaum, L., & Tekin, Y. (2013). Antecedents and consequences of work engagement among frontline employees in Turkish hotels. *Journal of Transnational Management*, 18(3), 191-203.
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239-1260.
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable Human Resource Management: How to Create a Knowledge Sharing Behavior through Organizational Justice, Organizational Support, Satisfaction and Commitment. *Sustainability*, 11(19), 5419.
- Curado, C., & Vieira, S. (2019). Trust, knowledge sharing and organizational commitment in SMEs. *Personnel Review*, 3(3), 39-49.
- Gheitani, A., Imani, S., Seyyedamiri, N., & Foroudi, P. (2019). Mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethic, job satisfaction, and organizational commitment in banking sector. *International Journal of Islamic Middle Eastern Finance Management*, 3(3), 45-56.
- Han, S.-H., Yoon, D.-Y., Suh, B., Li, B., & Chae, C. (2019). Organizational support on knowledge sharing: a moderated mediation model of job characteristics and organizational citizenship behavior. *Jo*
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
- Jamshed, S., & Majeed, N. (2019). Relationship between team culture and team performance through lens of knowledge sharing and team emotional intelligence. *Journal of Knowledge Management*, 1(4), 31-44.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2015). Understanding pay satisfaction: The impacts of pay satisfaction on employees' job engagement and withdrawal in deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 22-26.
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2019). Do high-performance HR practices augment OCBs? The role of psychological climate and work engagement. *International Journal of Productivity Performance Management*, 2(6), 77-89.
- Khan, H. S. U. D., Zhiqiang, M., & Naz, S. (2019). Islamic work ethic and job outcomes: The mediating role of job satisfaction.
- Masvaure, P., & Buitendach, J. H. (2019). Validation of the work engagement, job satisfaction, psychological empowerment, and organisational citizenship measures in a mining sector setting in Zimbabwe. *Journal of Psychology in Africa*, 29(3), 223-229.
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., & Rafiq, M. (2019). Linking emotional intelligence to knowledge sharing behaviour: mediating role of job satisfaction and organisational commitment. *Middle East Journal of Management*, 6(3), 318-340.
- Park, K. O. (2019). The Relationship between Power Type, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *International journal of environmental research public health*, 16(6), 1015.
- Pastor Álvarez, A., Molero Alonso, F., Bardera Mora, M. d. P., & Moriano León, J. A. (2019). Authentic leadership and its relationships with work engagement and organizational citizenship behaviors in military units: The role of identification as a mediating variable. *Military Psychology*, 31(5), 412-424.

- Patel, T., Salih, A., & Hamlin, R. G. (2019). Perceived managerial and leadership effectiveness in UAE and Egypt: A comparison through the combined lenses of Islamic work ethics and Islamic leadership. *European Management Review*, 16(3), 647-666.
- Rahmadani, V. G., Schaufeli, W. B., Ivanova, T. Y., & Osin, E. N. (2019). Basic psychological need satisfaction mediates the relationship between engaging leadership and work engagement: A cross-national study. *Human Resource Development Quarterly*, 2(1), 25-41.
- Salmabadi, M., Fatehi, H., & Mortezaheidari, M. A. (2015). The role Islamic work ethics in the employee engagement. *Journal of Biodiversity Environmental Sciences*, 6(5), 463-470.
- Tuan, L. T. (2019). HR flexibility and job crafting in public organizations: The roles of knowledge sharing and public service motivation. *Group Organization Management*, 44(3), 549-577.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A., & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic work ethics on organisational citizenship behaviours among female academic staff: the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, 12(3), 693-717.
- Wei, F., Li, Y., Zhang, Y., & Liu, S. (2018). The interactive effect of authentic leadership and leader competency on followers' job performance: The mediating role of work engagement. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 763-773.
- Wen, X., Gu, L., & Wen, S. (2019). Job satisfaction and job engagement: Empirical evidence from food safety regulators in Guangdong, China. *Journal of cleaner production*, 208, 999-1008.
- Yalabik, Z. Y., Rayton, B. A., & Rapti, A. (2017). Facets of job satisfaction and work engagement. Paper presented at the Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship.

