

مقاله پژوهشی

پیمایشی بر روابط دینداری و اخلاق کار

(مورد مطالعه: کارکنان مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی جهرم)

حامده خادم^۱
مجتبی
حمایت‌خواه^{۲*}

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۵/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۵

چکیده

شیوع انجام رفتارهای نامناسب اخلاقی یکی از معضلاتی است که بیشتر از قبل در محیط‌های سازمانی بروز کرده و کیفیت ارائه خدمات و بهره‌وری سازمانی را تنزل بخشیده است. لذا امروزه نظام اداری و سازمانی بیشتر نیازمند کارکنانی است که نه تنها از جنبه‌های فنی و تخصصی بلکه از حیث فکری و اخلاقی نیز بهترین باشند. این موضوع به‌ویژه در مشاغل مرتبط با بخش خدمات درمان و بهداشت که مستقیماً با مردم و زندگی آن‌ها سروکار دارند، از برجستگی و ضرورت بالایی برخوردار است. این مطالعه، با هدف بررسی ارتباط میان متغیرهای دینداری و اخلاق کار با روش پیمایشی انجام پذیرفته است. اطلاعات با استمداد از پرسشنامه بومی شده اخلاق کار پتی و دینداری کلارک و استارک از ۲۰۰ نفر از کارکنان بخش خدمات و درمان دانشگاه علوم پزشکی جهرم به صورت نمونه گیری تصادفی جمع‌آوری گردیده است. برآوردهای آماری نشان داد که از بین ابعاد دینداری، بعد تجربی دینداری بالاترین میانگین (۴/۱۵ از ۵) و بعد مناسکی کمترین میانگین (۳/۰۴ از ۵) را در بین پاسخگویان داشته و میانگین دینداری در حد متوسط به بالا (میانگین‌ها ۳/۶۲ از ۵) گزارش شده است. در خصوص وضعیت اخلاق کار نیز یافته‌ها حد مطلوبی از آن را نشان داده‌اند. ضریب همبستگی میان دینداری و اخلاق کار ۰/۳۳۴ برآورد گردیده که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار بوده است. همچنین از بین ۴ بعد دینداری، دو بعد تجربی و اعتقادی دینداری به ترتیب بیشتری همبستگی را با اخلاق کار داشته‌اند. در مجموع متغیرهای تحقیق حدود ۴۰ درصد از تغییرات اخلاق کار (R^2) را تبیین می‌سازند.

بدین اساس می‌توان گفت که سازمان‌های ما نیازمند افرادی هستند که هم از بعد ارزشی و اخلاقی سالم و متعهد بوده و هم از حیث علمی و فنی متخصص باشند.

کلید واژه‌ها: دینداری، اخلاق کار، کارکنان، سازمان، مراکز درمانی.

۱- استادیار گروه الهیات و معارف اسلامی دانشگاه پیام‌نور

۲- استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه پیام‌نور

*: نویسنده مسئول

۱. مقدمه

تعدد سازمان‌های مختلف همراه با افزایش پیچیدگی و رقابت گرا شدن روزافزونشان، زمینه‌های ارتکاب اعمال غیراخلاقی و غیرقانونی را بیشتر از قبل در محیط‌های اداری سازمانی به وجود آورده است. با این وجود، امروزه نظام اداری و سازمانی برای ترقی و بهره‌وری بیشتر نیازمند کارکنانی است که نه تنها از جنبه‌های فنی و تخصصی بلکه از لحاظ فکری و اخلاقی نیز بهترین باشند. گرچه در عصر فراصنعتی شاید این تصور به وجود آید که نقش انسان‌ها در سازمان‌ها رو به افول می‌گراید اما هنوز انسان‌ها کنشگران اصلی جوامع عصر ارتباطات و سازمان‌های مربوط به آن‌ها خواهند بود. البته نوع کنش‌های آن‌ها یقیناً تغییر خواهد کرد و کنش‌های عقلایی، مسئولانه، انسانی و اخلاقی مورد تأکید جدی قرار خواهند گرفت.

از این رو، انسان سازمانی بایستی از ابعاد مختلف فنی، اخلاقی، فکری و ... توسعه یافته باشد. یکی از کیفیت‌هایی که موجب می‌شود کارکنان نظام اداری کشور توانمندی‌ها، استعدادها، تخصص‌ها و ... را بدون کنترل و به‌طور داوطلبانه در راستای توسعه و تحقق اهداف جامعه و سازمان به کار گیرند وجدان و اخلاق کار^۱ است. در شرایط فعلی، جامعه ما نیازمند کار بسیار و دلسوزانه می‌باشد و ادامه تحقق برنامه‌های توسعه پایدار با کار دلسوزانه و عاشقانه‌ی دست‌اندرکاران و کارگزاران در تمام سطوح امکان‌پذیر است (حقیقتیان و صالحی، ۱۳۹۳). با این اوصاف توجه و اصرار مدیران و صاحب‌نظران به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق در نظام‌های اداری و سازمانی امری لازم و حیاتی به نظر می‌رسد. از سال ۱۹۹۰ اخلاق کار به یکی از شرایط مهم در جذب نیروی انسانی تبدیل شده؛ به نحوی که حتی نسبت به مهارت در اولویت قرار گرفته است (قلاوندی و همکاران، ۱۳۹۳).

اخلاق کار به‌عنوان مفهومی اجتماعی، یک هنجار فرهنگی است (توسلی و نجار نهانندی، ۱۳۸۷) که عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند (الوانی و رحمتی، ۱۳۸۶) به عبارتی اخلاق کار عمدتاً همان ابعاد نگرشی، ارزشی، هنجاری و انسانی است که بین فرد و کار او برقرار می‌گردد. در تحقیقات پیشین ویژگی‌هایی چون سخت‌کوشی، ارج نهادن به کار و تلاش، روحیه همکاری و مشارکت در کار، تعلق و تعهد به کار و وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، صرفه‌جویی در بهره‌گیری از منابع، خلاقیت و ابتکار عمل داشتن، خودکنترلی و تسلط به کار، نظم و دقت در کار،

وقت‌شناسی و خوش‌قول بودن، درستکاری و پرهیز از تقلب و فریب و مفسد اقتصادی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اخلاق کار معرفی شده است.

شواهد و مطالعات درباره این موضوع در ایران حکایت از آن دارد که اخلاق یا وجدان کار ضعیف و به‌نوعی به وارونگی ارزش‌ها و بی‌اخلاقی‌ها در محیط‌های کاری گرفتار شده‌ایم. در برخی از تحقیقات این ضعف فرهنگ و اخلاق کار را یکی از موانع فرهنگی توسعه‌یافتگی ایران برشمرده‌اند (حبیبی و جعفری، ۱۳۸۱؛ معیدفر، ۱۳۸۵؛ ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳). در این باره، عمدتاً با مقایسه میزان بهره‌وری و ساعات کار روزانه در ایران و سایر کشورها و شواهدی مبنی بر بی‌انگیزگی و دزدگی از کار، غیبت و تأخیر در کار، فرار از کار، ضعف روحیه کارآفرینی و خلاقیت، بی‌نظمی و عدم مسؤلیت‌پذیری، بی‌توجهی به منافع اداری و عمومی، مفسد مالی و اداری، نارضایتی ارباب‌رجوع و... چنین نتیجه و تصویری حاصل می‌شود.

دینداری عامل اصلی اجتماعی شدن، انسجام فکری، عملی و جهت‌گیری در رفع مشکلات و مسائل اجتماعی است (آزاد ارمکی و بهار، ۱۳۷۷). به نظر دورکیم دین در افراد احساس وظیفه اخلاقی ایجاد می‌کند که از طریق آن فشار اجتماعی محترمانه‌ای را احساس کنند که آنان را به تبعیت از خواسته‌های اجتماعی وادار می‌کند (کوزر^۱، ۱۳۸۰؛ همیلتون^۲، ۱۳۸۸). از این رو متغیر دینداری یکی از محرک‌های تأثیرگذار بر نگرش و رفتار افراد به شمار می‌آید که به تبع بررسی ارتباط آن با اخلاق کار در سازمان‌های مختلف و به‌ویژه سازمان‌های خدماتی و آموزشی می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای خدمات این سازمان‌ها در ابعاد مختلف و حتی توسعه و بالندگی جامعه شود. اخیراً مطالعات متعددی در زمینه تأثیر دینداری و معنویت در سازمان و بهبود عملکرد افراد انجام شده است. نتایج این تحقیقات نقش قدرتمند دینداری و معنویت را در سازگاری و تطابق بهتر در مواجهه با مشکلات در محیط کار را تأیید می‌کنند (ابراهیم‌پور و نعمتی، ۱۳۹۵؛ کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۰؛ عیسی و پایک^۳، ۲۰۱۲) به سخنی افراد معنوی در کسب‌وکار اخلاق مدارترند (مک‌گی و گرانت^۴، ۲۰۰۸). نیروی انسانی متعهد به اخلاق کار و ارزش‌های سازمانی نه‌تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است؛ بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (رضائیان و کشته‌گر، ۱۳۸۷) زیرا چنین افرادی اشتیاق و انرژی بیشتری را در رابطه با

1. Coser
2. Hamilton
3. Issa & Pick
4. McGhee & Grant

وظایف شغلی خود نشان می‌دهند؛ بنابراین براساس شواهد موجود انسان دیندار می‌تواند با استفاده از آموزه‌های دینی، بسیار متعهدانه و اخلاقمند، کار و وظایف شغلی خود را در چارچوب قانون و ارزش‌ها انجام دهد.

در ایران همواره دین به عنوان نهادی بانفوذ و مؤثر در عرصه زندگی اجتماعی مطرح بوده است (زارع و روهنده، ۱۳۹۵)، و امروزه بسیاری از صاحب‌نظران و نخبگان سیاسی و اجتماعی چنین اظهار دارند که؛ جامعه ایران به‌عنوان جامعه‌ای دینی با مسئله اجتماعی نابسامانی ساختار اداری و تضعیف محسوس اخلاق کار مواجه شده است (حبیبی و جعفری، ۱۳۸۱؛ معیدفر، ۱۳۸۵؛ معصومی راد، ۱۳۹۱؛ محسنی بندپی، ۱۳۹۵)؛ اما بی‌تردید، بی‌توجهی به چنین مسئله‌ای می‌تواند در آینده‌ای نه‌چندان دور آسیب‌های جدی و جبران‌ناپذیری را بر بدنه در حال توسعه کشور وارد سازد. از حیث این مسئله، مراکز درمانی و بهداشتی اهمیت دوچندانی دارند زیرا که به‌عنوان سازمان‌هایی تمام‌وقت با مردم در حال تعامل مستقیم هستند و سنجش وضعیت دینداری و ارتباط آن با اخلاق کار در چنین سازمان‌هایی می‌تواند راهی برای حل برخی از مسائل محیط کار در این مراکز به‌ویژه ارتقای کیفیت خدمات درمانی و رضایت‌مندی بیشتر بیماران و مراجعین باشد؛ بنابراین با این رویکرد، تحقیق حاضر در راستای بررسی وضعیت دینداری و اخلاق کار و همچنین ارتباط این دو متغیر در بین کارکنان بخش اداری و درمانی دانشگاه علوم پزشکی جهرم در سال ۱۳۹۷ به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد:

۱. وضعیت دینداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم در ابعاد مختلف چگونه است؟
۲. وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم در ابعاد مختلف چگونه است؟
۳. بین دینداری و اخلاق کار کارکنان چه ارتباطی وجود دارد؟

۲. ادبیات تئوریک پژوهش

اخلاق از مهم‌ترین ضروریات موفقیت هر جامعه و سازمانی است و در سایه نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی در کنش‌های سازمانی است که افزایش کیفیت خدمات، کارایی و بهره‌وری سازمانی اتفاق می‌افتد. در شرایط کنونی بی‌توجهی به معیارها و هنجارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های مختلف نهادی و سازمانی به وجود آورده است. شدت گرفتن بداخلاقی‌های سازمانی در ابعاد کلان، میانی و خرد پژوهشگران حوزه‌های مختلف را

بر آن داشته تا از زوایای فکری در جستجو و کنکاش این مسئله باشند تا شاید بتوانند تا حدودی این درد مزمن سازمانی را التیام بخشند.

در عرصه پژوهش‌ها و نظریات موجود، اخلاق کاری پروتستان و اخلاق کاری اسلامی در کنار یکدیگر مطرح هستند. اخلاق کاری پروتستان و اخلاق کاری اسلامی علی‌رغم همپوشی‌های مورد تأکید، دارای تمایزاتی نیز هستند. آن‌گونه که کریستوفر^۱، زابل^۲، جونز^۳ و مارک^۴ (۲۰۰۸) اخلاق کاری پروتستان را بر مبنای نظریات و پژوهش‌های صورت گرفته معرفی کرده‌اند. در اینجا اخلاق کاری، بر اجتناب بر اتلاف زمان، محوریت داشتن کار به‌عنوان فعالیت اصلی در زندگی، به تأخیر انداختن ارضای نیازها در حین کار، تمایل به کار و فعالیت به‌جای اوقات فراغت، اخلاقی بودن نحوه فعالیت (به‌عبارت‌دیگر هدایت شدن رفتارهای کاری بر مبنای ارزش‌ها و قواعد اخلاقی)، خوداتکایی در کار و باور به اینکه کار جدی و سخت نتایج مطلوبی به بار می‌آورد تأکید می‌شود. وبر^۵ در فرهنگ سرمایه‌داری مهم‌ترین خصلت اخلاق اجتماعی را احساس تکلیف در قبال کار می‌داند. به عبارتی، تعهدی که فرد نسبت به حرفه خود احساس می‌کند. از این‌رو برای گسترش حوزه اخلاق کار و مشروعیت روزافزون آن، باید اصول اخلاقی برای افراد تعهد آفرین باشد و اقتدار خود را از این طریق کسب کند، نه اینکه صرفاً براساس مصلحت از آن اطاعت شود؛ زیرا اقتداری که به خاطر مصلحت از آن تبعیت شود، عموماً به‌مراتب بی‌ثبات‌تر از اقتداری است که بر مبنای کاملاً مرسوم رعایت گردد. وبر در اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری، اخلاق کار را عبارت از چند اصل اخلاقی: محتاط بودن در کار، پشتکار داشتن، همواره به‌دنبال تجارت مشروع بودن و وقت تلف نکردن می‌داند (آرون^۶، ۱۳۸۶). در مجموع ماکس وبر سازمان بوروکراتیک را نظامی بر پایه اقتدار عقلانی - قانونی می‌داند که هدف آن کارایی، زدودن پارتی‌بازی، کاهش حمایت از خویشاوندان، رشوه‌خواری، فساد اداری، رعایت اصول در جریان‌های اداری و رعایت اصل شایسته‌سالاری در سازمان بوده، در آن تعهد افراد نسبت به سازمان به‌طور کلی و نسبت به شغل است، نه شاغل و بیشتر مقامات سازمان قابل‌تغییر هستند (چلبی، ۱۳۷۵). به عبارتی وبر مهم‌ترین خصلت اخلاق اجتماعی را احساس تکلیف در قبال کار می‌داند؛ بنابراین وی به‌عنوان جامعه‌شناس حالت‌های دینی متفاوت و تأثیر آن‌ها بر رفتار آدمیان و

1. Christopher
2. Zabol
3. Jones
4. Mark
5. Weber
6. Aron

به‌ویژه بر رفتار اقتصادی را بررسی کرده است (آرون، ۱۳۸۶) و مصداق آن کنش‌های مؤمنان پروتستان است که از تغییرات دینی و فکری به‌عمل‌آمده توسط نهضت پروتستانیزم متحول شده است. پس نظام معنایی از جمله دین در بروز نوع کنش از جمله اخلاق کار تعیین‌کننده است، همچنین عقلانیت که در اثر یک تحول اساسی در آگاهی، عقیده و کنش پدید می‌آید سرانجام آثارش در کنش‌ها متجلی می‌شود و از سطح کنش‌ها به سطح ساختار و نظام و جامعه رخنه کرده و در بخش‌های اقتصادی، سیاسی و فرهنگی و همچنین بوروکراسی که سمبل مشهور عقلانیت است ظهور می‌یابد؛ اخلاق کار نیز به‌عنوان یکی از جوانب و وجوه مطرح در بخش‌های اقتصادی و فرهنگی و بوروکراتیک است و می‌توان گفت تحت تأثیر تحولات دینی و در نتیجه حالت‌های دینی مختلف قرار می‌گیرد.

در میان ادیان مختلف، مسائل اخلاقی ویژه و خاصی مورد تأکید است که جو و فرهنگ سازمان‌های کاری را در هر کشوری از خود متأثر می‌سازند. این توجه ویژه ادیان مختلف یکتاپرست به مسائل اخلاقی خاص، سازه‌های ویژه و به‌ویژه اخلاق کاری را در عرصه پژوهش‌های مختلف در محیط‌های کار مطرح ساخته است (یوسف^۱، ۲۰۰۱؛ الکازمی^۲، ۲۰۰۷). از نظر کلی، اخلاق کاری در ادیان یکتاپرست اشاره‌ای است به مجموعه آموزه‌های دینی که بر مبنای آن‌ها افراد نحوه کار و فعالیت خود را تنظیم نموده و به پیش می‌برند. بر این اساس اخلاق کاری، بخشی از اخلاق زندگی است که معطوف به کار و تجارت در سطوح خرد و کلان است (گل‌پرور و ناد، ۱۳۹۰).

اخلاق کاری اسلامی ریشه در آموزه‌های قرآن و پیامبر اسلام (ص) دارد و بر اجتناب از تنبلی، تلاش برای بهزیستی و رفاه خود و جامعه، کار مشروع و خداپسندانه، دقت در صحت و سقم کارهایی که انجام می‌شود، پرهیز از کم‌کاری و فریب‌کاری، گرایش به نوع‌دوستی و انسان‌دوستی در انجام وظایف شغلی تأکید دارد^۳ (علی و الکازمی، ۲۰۰۷). براساس آنچه از آیات و روایات اسلامی استنباط می‌شود می‌توان گفت که اخلاق کار اسلامی مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که خوب را از بد متمایز کرده و یک جهت‌گیری به‌سوی کار و رویکردهای شغلی به‌عنوان یک ارزش در زندگی بشر دارد (ریزک، ۲۰۰۸؛ رخصمان، ۲۰۱۰). از این‌رو، صرف‌نظر از شاخه‌های مختلف، در اسلام یک ساختار نظری کلی برای اخلاق کار اسلامی پیشنهاد می‌شود که شامل هفت بعد: نیت کار، قیومیت نوع کار، نتایج کار

1. Yousef
2. Kazemi

۳. آیات ۷۹ و ۸۰/توبه و ۶۹/عنکبوت

برای امت اسلامی، عدالت و انصاف، همکاری و همیاری و کار به‌عنوان تنها منبع مالکیت. هرچند مهم‌ترین بعد اخلاق کار اسلامی، نیت کار است که به‌عنوان محور، دیگر ابعاد حول آن تعریف می‌شوند (عباداللهی و اکبرنژاد، ۱۳۹۲). به عبارتی می‌توان اخلاق کار را با رویکرد اسلامی دارای مشخصه‌های زیر دانست: هدف از کار، جلب رضای خداوند باشد، رعایت تقوا در انجام امور، داشتن علم، تخصص و شایستگی، امانت‌داری و مسئولیت‌پذیری، صداقت و درستکاری، رفتارهای معتدل و عدالت محور، دلبستگی و علاقه به کار، احترام و تکریم ارباب‌رجوع، پایبندی به هنجارهای فرهنگی و

در مجموع براساس نظر برخی پژوهشگران مسلمان نظیر یوسف (۲۰۰۱)، علی و الکاظمی (۲۰۰۷)، در اخلاق کاری اسلامی نیز نظیر اخلاق کاری پروتستان، بر اهمیت کار اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های معنوی و انسانی، بدون اتلاف وقت و اوقات فراغت افراطی تأکید شده است؛ اما آن‌گونه که علی و الکاظمی بیان داشته‌اند در اخلاق کاری پروتستان، بر نتایج مطلوب و در عوض در اخلاق کاری اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار تأکید ویژه‌ای شده است؛ بنابراین آنچه به‌عنوان اساس تئوریک این پژوهش برای سنجش اخلاق کار مدنظر قرار گرفته، تلفیقی از هر دو رویکرد اسلامی و است. بدین معنا که در هر دو رویکرد بر تعهد، کار ارزشی، دقیق و اجتناب از فریبکاری و آسیب‌رسانی به دیگران برای کار و امرارمعاش تأکید شده و از این‌رو اخلاق کار در این پژوهش در ۴ بعد دلبستگی و علاقه به کار^۱ پشتکار و جدیت در کار^۲ روابط سالم و انسانی در محل کار^۳ و روح جمعی و مشارکت در کار^۴ موردسنجش قرار گرفته است.

با توجه به موضوع و هدف پژوهش برای سنجش دینداری و ابعاد آن از رویکرد گلاک و استارک مشتمل بر ۴ بعد (پیامدی، مناسکی، تجربی و اعتقادی) بهره گرفته شده است. چارلز گلاک بحث ابعاد التزام دینی را در کشور آمریکا زنده کرد و با همکاری رادنی استارک در سال ۱۹۵۶ به شرح و بسط الگوی جدیدی از دینداران پرداخت. هدف اصلی آن‌ها، عموماً درک شیوه‌های گوناگونی بود که مردم با توسل به آن، خود را مذهبی تلقی می‌کردند. گلاک و استارک بر این عقیده بودند که به‌رغم آنکه ادیان جهانی در جزئیات بسیار متفاوتند، اما دارای حوزه‌های کلی هستند که دینداری در آن حوزه‌ها و یا آن ابعاد جلوه‌گر می‌شود

-
1. Dependable
 2. Ambitious
 3. Considerate
 4. Cooperative

(احمدی، ۱۳۸۸). آن‌ها برای دینداری چهار بعد اصلی عمل، باور، تجربه، دانش یا معرفت را تحت عنوان ابعاد عمومی الزام دینی مطرح کرده‌اند.

بعد اعتقادی: آن چیزی است که انتظار می‌رود پیروان یک دین بدان اعتقاد داشته باشند.
بعد مناسکی (عمل): نظام اعتقادی در هر دینی وجود دارد، اما این اعتقادات به صورت مناسک نمود عینی می‌یابند. این عمل خواه‌ناخواه، در پرتو نظام فقهی و اخلاقی سامان می‌پذیرد. بعد عمل یا مناسک، اعمال دینی مشخصی نظیر عبادت‌های فردی، نماز، روزه، صدقه، ذکات و ... را در برمی‌گیرد.

بعد تجربی: تجربه دینی با احساسات، تجربیات و درون فرد دیندار مرتبط است. احساسات و عواطف دینی وجه عالی‌تری از دینداری است که کاملاً قلبی و درونی بوده و برخلاف مناسک و مراسم آیینی نمود بیرونی ندارد. دیندارانی که این بعد را کسب می‌کنند "مخلص" نامیده می‌شوند.

بعد پیامدی: این بعد اشاره به اعمالی دارد که از عقاید، احساسات و اعمال مذهبی ریشه می‌گیرد و از ثمرات و نتایج ایمان در زندگی و کنش‌های بشر است (سراج‌زاده و همکاران، ۱۳۸۳؛ حقیقتیان و صالحی، ۱۳۹۳). الگوی دینداری گلاک و استارک، از نخستین الگوهایی است که بسیاری از الگوهای دینداری بعدی، ابعاد خود را از آن وام گرفته‌اند.

۳. پیشینه پژوهش

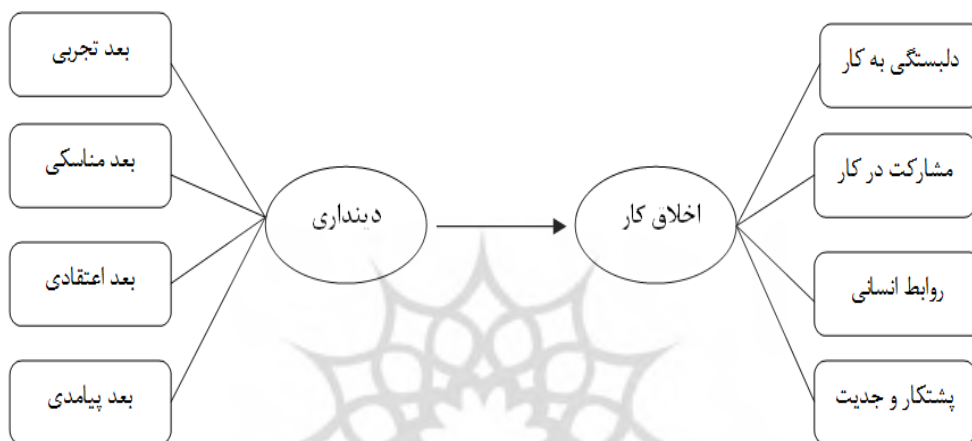
اخلاق کار در برخی از تحقیقات به‌عنوان متغیر مستقل که بر متغیرهایی نظیر رفتار شهروندی سازمانی (قاسم‌زاده عربشاهی و همکاران، ۱۳۹۵)، کاهش استرس شغلی (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ بورقانی فراهانی و همکاران؛ ۱۳۹۷؛ بین اجمال و عرفان؛ ۲۰۱۴) تعهد سازمانی (رجبی پور و دهقانی، ۱۳۹۱؛ عنایتی و همکاران، ۱۳۹۲؛ ساکس و همکاران، ۱۹۹۶؛ یوسف، ۲۰۰۰؛ اسچیکر، ۲۰۰۱؛ اکپرا و وین، ۲۰۰۸؛ رخمان، ۲۰۱۰؛ هایاتی و کانیاگو، ۲۰۱۲)؛ رضایت شغلی (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ رجبی پور و دهقانی، ۱۳۹۱؛ علامه و آقای، ۱۳۹۴؛ اسچیکر، ۲۰۰۱؛ یوسف، ۲۰۰۱؛ پتی و چارلز، ۲۰۰۸؛ اکپرا و وین، ۲۰۰۸؛ رخمن، ۲۰۱۰؛ خانماری و همکاران، ۲۰۱۲؛ بین اجمال و عرفان، ۲۰۱۴) درگیری شغلی (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳) مسؤولیت اجتماعی (اسلامی و همکاران، ۱۳۹۵) و پیشرفت تحصیلی (علیدادیانی و افراسیابی، ۱۳۹۶) اثر می‌گذارد و در برخی دیگر به‌عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفته و متغیرهای زمینه‌ای نظیر جنسیت، سن، وضعیت

تأهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام و سابقه خدمت، محل سکونت و ... (معیدفر، ۱۳۷۸ و ۱۳۸۳؛ کاروان و مرادی، ۱۳۹۷)؛ همچنین متغیرهایی نظیر عدالت سازمانی، سبک رهبری، رضایت شغلی (معیدفر، ۱۳۸۳؛ کاروان و مرادی، ۱۳۹۷) دینداری (کریمی مونی و همکاران، ۱۳۹۰؛ ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳؛ حقیقتیان و صالحی ۱۳۹۳؛ امراهی و همکاران، ۱۳۹۳؛ ابراهیم‌پور و نعمتی، ۱۳۹۵؛ فلاوندی، ۱۳۹۵؛ مک و گرانت، ۲۰۱۵) ارزش‌های مذهبی (عباداللهی و نجات، ۱۳۸۹) را در بهبود سطح اخلاق کار مؤثر دانسته‌اند.

در مجموع مطالعات انجام شده در این زمینه، گویای ضعف اخلاق کار و پایین بودن میزان کار مفید در ایران است. برای نمونه میزان کار مفید در ایران در خوش‌بینانه‌ترین حالت ممکن در هفته به ۱۱ ساعت نمی‌رسد و در بخش دولتی این میزان به صورت متوسط ۲۲ دقیقه در روز است (محمدی، ۱۳۹۶) گزارش‌ها نیز نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است. بدین صورت که شاخص بهره‌وری کار در ژاپن و آمریکا به ترتیب ۵۰ و ۳۶ ساعت در هفته است در حالی که این شاخص در ایران به ۷ می‌رسد. این موضوع به این معنا نیست که یک نیروی هفت ساعت در هفته کار می‌کند بلکه میزان اثربخشی کار، هفت ساعت در هفته است (محسنی بندپی، ۱۳۹۵). در آخرین گزارش سازمان بین‌المللی شفافیت^۱ (۲۰۱۹) نیز که رتبه‌بندی سطح فساد اداری ۱۸۰ کشور براساس نظر کارشناسان و فعالان کسب‌وکارها مورد بررسی قرار گرفته، نمره ایران نسبت به سال گذشته، با دو نمره کاهش از ۲۸ به ۲۶ تنزل یافته است. این نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۹ در مقایسه با سال گذشته فساد در ایران بیشتر شده است. همچنین جایگاه ایران در سال ۲۰۱۸ در بین ۱۷۶ کشور دنیا ۱۳۸ بود که این جایگاه با هشت پله افزایش در سال ۲۰۱۹ در بین ۱۸۰ کشور دنیا به ۱۴۶ تنزل یافته است. این عدد خود یکی از تأیید کننده‌های اساسی وجود فساد و بداخلاقی‌های سازمانی در ایران خواهد بود. عواملی نظیر عدم تناسب تخصص با شغل، ضعف نظارت و سیستم ارزشیابی نیروی کار، بوروکراسی‌های اداری دست و پاگیر، ازدیاد نیروی کار نسبت به کار و فرپه‌شدن مجموعه یا دستگاه دولتی، نارضایتی از دستمزد یا پست و موقعیت شغلی، عدم احساس مسئولیت، نابرابری‌های شغلی، ضعف تعهد و اخلاق در محیط کار و ... را می‌توان باعث تضعیف بهره‌وری نیروی انسانی و تشدید فساد در کار دانست. بر این اساس مسائلی چون فقدان انگیزه و جدیت در کار، بی‌انضباطی شغلی، انحرافات شغلی، اتلاف وقت،

1. Transparency International organization

احساس دزدگی و بیگانگی از کار، گریز از کار، ضعف روحیه کارآفرینی، سرگردان کردن مراجعان، مفاسد مالی و اداری و ... بیانگر شاخص ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی شناخته می‌شود (معیدفر، ۱۳۸۵؛ معصومی‌راد، ۱۳۹۱)؛ اما پیشینه پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که دینداری و باورهای مذهبی تأثیر مثبتی در بهبود و ارتقای اخلاق کار ایفا می‌کند.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

۳-۱. فرضیه‌ها

- به نظر می‌رسد بین دینداری و اخلاق کار کارکنان مراکز درمانی جهرم رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین دینداری و مؤلفه‌های اخلاق کار کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین دینداری و اخلاق کار کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین سن و اخلاق کار کارکنان مراکز درمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین جنسیت و اخلاق کار کارکنان مراکز درمانی رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می‌رسد بین تحصیلات و اخلاق کار کارکنان مراکز درمانی رابطه معناداری وجود دارد.

۴. روش‌شناسی تحقیق

رویکرد حاکم بر روش‌شناسی این پژوهش، کمی است. به‌طور کلی تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از حیث نحوه جمع‌آوری اطلاعات، در زمره تحقیقات توصیفی از نوع پیمایشی است. لذا جامعه آماری در این پژوهش تمامی کارکنان اداری و درمانی مشغول به کار در مراکز درمانی دانشگاه علوم پزشکی جهرم در سال ۱۳۹۷ می‌باشند که طبق آمار اخذشده از روابط عمومی دانشگاه تعداد آن‌ها حدود ۱۰۵۰ نفر بوده و مطابق با جدول مورگان و حد کفایت آماری حجم نمونه ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شده است. ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌ای حاوی سه قسمت بوده است: بخش اول حاوی ۳ سؤال مشخصات جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت و میزان تحصیلات)، بخش دوم مربوط به متغیر وابسته (اخلاق کار) است که از الگوی اصلاح شده اخلاق کار پتی (۱۹۹۰) توسط معیدفر (۱۳۷۸ و ۱۳۸۳) در مقیاس لیکرت (بسیار زیاد، زیاد، برخی اوقات، کم، خیلی کم) در چهار بعد دلبستگی و علاقه به کار (۶ گویه) پشتکار و جدیت در کار (۶ گویه) روابط سالم و انسانی در محل کار (۶ گویه) و روح جمعی و مشارکت در کار (۵ گویه) موردسنجش قرار گرفته است. بخش سوم مربوط به متغیر مستقل (دینداری) می‌باشد که برای سنجش آن از الگوی اصلاح شده گلاک و استارک توسط سراج‌زاده و همکاران (۱۳۸۳) بهره برده شده و دینداری را در ۴ بعد اعتقادی، مناسکی، تجربی و پیامدی موردسنجش قرار می‌دهد. هر دو شاخص دینداری و اخلاق کار به‌دلیل زیربنای تئوریک مناسب و سنجش مکرر معرفها و مؤلفه‌های آن‌ها در تحقیقات قبلی توسط محققان مختلف، دارای روایی معیار بوده و به‌دلیل ارزیابی و اظهارنظر صاحب‌نظران مربوطه هر دو شاخص از روایی محتوایی (از نوع صوری^۱) لازم برخوردار بوده‌اند. برای برآورد ضریب پایایی یعنی همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌های مورد استفاده در این تحقیق از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و بدین‌منظور یک پیش‌آزمون (پایلوت تست) با تکمیل ۳۰ پرسشنامه اجرا شد که نتیجه ضرایب پایایی و همبستگی درونی شاخص دینداری و مؤلفه‌های آن و همچنین ضرایب آلفای کرونباخ شاخص اخلاق کار و مؤلفه‌های آن در حد مقبول و قابل‌اعتمادی (بالتر از ۰/۶۵) گزارش شد. در مجموع ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه اخلاق کار ۰/۸۶ و پرسشنامه دینداری ۰/۷۹ برآورد گردید.

۵. یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: از مجموع ۲۰۰ نفر پاسخگو در این تحقیق، ۶۵ درصد زن و ۳۵ درصد مرد بوده‌اند. دامنه توزیع سنی پاسخگویان بین ۲۰ تا ۴۹ بوده و حدود ۵۵ درصد پاسخگویان در گروه سنی ۳۰-۳۹ سال قرار داشته و تقریباً ۸۲ درصد پاسخگویان در گروه جمعیتی جوان قرار داشته‌اند یعنی بین ۲۰ تا ۳۹ سال. براساس میزان تحصیلات، کارکنان اداری و درمانی در ۶ طبقه مختلف تحصیلی طبقه‌بندی شده‌اند. بیشترین میزان فراوانی (۱۲۰ نفر) یعنی حدود ۶۰ درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس بوده و کمترین آن‌ها یعنی یک درصد دارای مدرک متوسطه بوده‌اند. در مجموع براساس درصد فراوانی جمعیتی می‌توان گفت که ۹۲ درصد از مخاطبان دارای مدرک لیسانس به بالا بوده‌اند.

متغیر مستقل (دینداری): این متغیر در ۴ بعد (اعتقادی، مناسکی، تجربی و پیامدی) با ۲۸ سؤال به صورت خود-گزارشی، در طیف لیکرت موردسنجش قرار گرفته است. داده‌های جدول ۱ حکایت از این دارد که میانگین دینداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم حدود ۱۰۱ می‌باشد که بالاتر از حد متوسط بوده به عبارتی میزان دینداری حدود ۷۲ درصد به دست آمده است. از بین ابعاد دینداری، بعد تجربی یا عاطفی دینداری بالاترین میانگین (۴/۱۵ از ۵) و بعد مناسکی کمترین میانگین (۳/۰۴ از ۵) را در بین پاسخگویان به خود اختصاص داده‌اند؛ بنابراین در مجموع نتایج حاکی از این است که وضعیت دینداری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در حد متوسط به بالا (میانگین‌ها ۳/۶۲ از ۵) و به عبارتی در حد نسبتاً خوب و مطلوبی است.

جدول ۱: توزیع نسبی پاسخگویان برحسب متغیر دینداری و مؤلفه‌های آن

میانگین از ۵	درصد	میانگین	دامنه تغییرات نمرات پاسخگویان		تعداد گویه	متغیر دینداری و مؤلفه‌های آن
			حداقل نمره	حداکثر نمره		
۴/۰۸	۸۱/۶	۲۸/۵۶	۲۰	۳۴	۷	بعد اعتقادی
۳/۰۴	۶۰/۸۴	۲۷/۳۸	۱۰	۳۴	۹	بعد مناسکی
۴/۱۵	۸۳/۱۶	۲۴/۹۵	۱۵	۳۰	۶	بعد تجربی
۳/۴۲	۶۸/۵۳	۲۰/۵۶	۱۰	۲۸	۶	بعد پیامدی
۳/۶۲	۷۲/۴	۱۰۱/۴۵	۷۲	۱۲۰	۲۸	دینداری

متغیر وابسته (اخلاق کار): مطابق با جدول شماره ۲ متغیر اخلاق کار در ۴ بعد دل‌بستگی به کار، پشتکار در کار، روابط انسانی و سالم در محیط کار و مشارکت جمعی در انجام کار با ۲۳ سؤال در طیف لیکرت موردسنجش قرار گرفته است. اطلاعات جدول حکایت از این دارد

که از ابعاد چهارگانه اخلاق کار، تنها بعد مشارکت در کار با میانگین ۴/۱۴ از سه بعد دیگر کمتر از سوی کارکنان رعایت می‌شود؛ اما در مجموع میانگین اخلاق کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم حدود ۱۰۲ می‌باشد که بالاتر از حد متوسط بوده و به عبارتی میزان رعایت اخلاق کار حدود ۸۹ درصد به دست آمده است. این نتایج حاکی از این است که وضعیت اخلاق کار کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در حد بسیار خوب و رضایت بخشی است (میانگین‌ها ۴/۴۳ از ۵).

در خصوص مقادیر t تک‌نمونه‌ای نیز باید اضافه نمود که براساس مطالعات پیشین ابزار مورد استفاده واجد استانداردهایی نبود که بتوان نمره‌های به دست آمده در گروه نمونه را با نمره‌های میانگین استاندارد محاسبه کرد؛ بنابراین نمی‌توان اختلاف میانگین را محاسبه نمود؛ بنابراین در جدول زیر تنها میانگین محاسبه شده به صورت توصیف گزارش شده است. در ستون نمره معیار با توجه به تعداد گویه‌ها و نمره ۳ که حد وسط نمرات هر کدام از گویه‌ها محاسبه گردیده است. نمره معیار با توجه به این در متغیرهای دل‌بستگی به کار، پشتکار در کار و روابط انسانی نمره ۱۸ و برای متغیر مشارکت در کار ۱۵ و برای متغیر اخلاق کار که از جمع این چهار مؤلفه تشکیل شده و با توجه به تعداد ۲۳ گویه، ۶۹ محاسبه شده است. مقادیر آماره آزمون t مستقل براساس تفاوت نمره میانگین متغیر و نمره معیار یا قابل انتظار محاسبه و سطح معنی‌داری آن گزارش شده است. همان‌گونه که در جدول گزارش شده است مقادیر آماره آزمون با توجه به سطح معنی‌داری نشان‌دهنده تفاوت معنی‌دار می‌باشد. لذا می‌توان گفت مقدار میانگین اخلاق کار و مؤلفه‌های آن در گروه نمونه با میانگین آن در جامعه (مقدار مورد انتظار) تفاوت معنی‌دار داشته است.

جدول ۲: توزیع نسبی پاسخگویان برحسب متغیر اخلاق کار و مؤلفه‌های آن

سطح معنی‌داری	مقدار آماره آزمون	نمره معیار (با توجه به تعداد گویه‌ها)	میانگین ن از ۵	درصد	میانگین ن	دامنه تغییرات نمرات پاسخگویان		تعداد گویه	متغیر اخلاق کار و مؤلفه‌های آن
						حداکثر نمره	حداقل نمره		
۰/۰۰۰	۳۴/۴۴۱	۱۸	۴/۵	۹۱/۴	۲۷/۴۴	۳۰	۱۵	۶	دلبستگی به کار
۰/۰۰۰	۲۶/۹۴۰	۱۸	۴/۴۹	۸۹/۸	۲۶/۹۴	۳۰	۱۹	۶	پشتکار در کار
۰/۰۰۰	۶۲/۷۴۰	۱۸	۴/۴۶	۸۹/۳	۲۶/۸۱	۳۰	۱۸	۶	روابط انسانی
۰/۰۰۰	۳۸/۸۵۸	۱۵	۴/۱۴	۸۲/۹	۲۰/۷۳	۲۵	۸	۵	مشارکت در کار
۰/۰۰۰	۶۸/۷۳۶	۶۹	۴/۴۳	۸۸/۶	۱۰۱/۹۳	۱۱۵	۶۸	۲۳	اخلاق کار

یافته‌های استنباطی: تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری ارتباط میان داده‌های جمعیتی (سن، جنسیت و تحصیلات) و اخلاق کار را معنادار نشان نمی‌دهد. به عبارتی می‌توان ادعا کرد که کارکنان زن و مرد در جامعه آماری به لحاظ اخلاق کار به هم شبیه هستند. همچنین میانگین اخلاق کار در افراد دارای مدارک تحصیلی مختلف و دارای سنین متفاوت، تفاوتی ندارد.

فرضیه اصلی و محوری پژوهش حاضر ارتباط بین میزان دینداری و اخلاق کار کارکنان را موردسنجش قرار می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون مربوط به رابطه میان این دو متغیر ۰/۳۳۴ محاسبه گردیده که این مقدار در سطح ۰/۰۵ معنادار است. از آنجاکه مقدار ضریب همبستگی به دست آمده مثبت بوده است نشان‌دهنده رابطه مستقیم میان این دو متغیر است. بدین معنا که پاسخگویانی که دیندارتر بوده‌اند اخلاق کار بهتری نیز داشته‌اند. با توجه به سطح معناداری به دست آمده (۰/۰۰۰) در جدول شماره ۳، می‌توان ادعا کرد که این نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد قابل‌تعمیم به جامعه آماری است. از بین این چهار بعد بیشترین ضریب همبستگی بین دینداری و مشارکت در کار (۰/۴۰۲) مشاهده گردیده است.

جدول ۳: آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای ارتباط میان دینداری و اخلاق کار

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی‌داری
دینداری	اخلاق کار	۰/۳۳۴	۰/۰۰۰
	مشارکت در کار	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰
	روابط انسانی	۰/۲۸۱	۰/۰۰۰
	پشتکار در کار	۰/۱۶۹	۰/۰۱۷
	دلبستگی به کار	۰/۱۶۱	۰/۰۲۲

در مجموع نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول ۴ نشان می‌دهد که تقریباً بین سه بعد دینداری (اعتقادی، تجربی و پیامدی) و ابعاد چهارگانه اخلاق کار رابطه معناداری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد و از این بین بیشترین همبستگی با ابعاد چهارگانه اخلاق کار را بعد تجربی دینداری داشته است.

جدول ۴: ماتریس ضرایب همبستگی بین ابعاد دینداری و ابعاد اخلاق کار

ابعاد	اخلاق کار		پشتکار در کار		روابط انسانی		مشارکت در کار		دلبستگی به کار	
	sig	r	sig	r	sig	r	sig	r	sig	r
دینداری	۰/۰۰۰	۰/۳۳۴	۰/۰۱۷	۰/۱۶۹	۰/۰۰۰	۰/۲۸۱	۰/۰۰۰	۰/۴۰۲	۰/۱۶۱	۰/۰۲۲
اعتقادی	۰/۰۰۰	۰/۳۵۷	۰/۰۰۴	۰/۲۰۴	۰/۰۰۰	۰/۲۵۴	۰/۰۰۰	۰/۲۷۵	۰/۰۰۰	۰/۲۹۰
مناسکی	۰/۲۲۱	۰/۰۸۷	۰/۰۱۲	۰/۱۸۶۹	۰/۱۰۶	۰/۱۳۵	۰/۰۰۰	۰/۲۵۳	۰/۰۰۰	۰/۴۲۳
تجربی	۰/۰۰۰	۰/۵۶۶	۰/۰۰۰	۰/۳۱۱	۰/۰۰۰	۰/۴۴۲	۰/۰۰۰	۰/۴۲۹	۰/۰۰۰	۰/۴۴۷
پیامدی	۰/۸۱۳	۰/۰۱۷	۰/۰۱۷	۰/۸۱۶	۰/۰۲۸	۰/۶۹۰	۰/۰۶۳	۰/۱۳۲	۰/۰۸۲	۰/۲۴۷

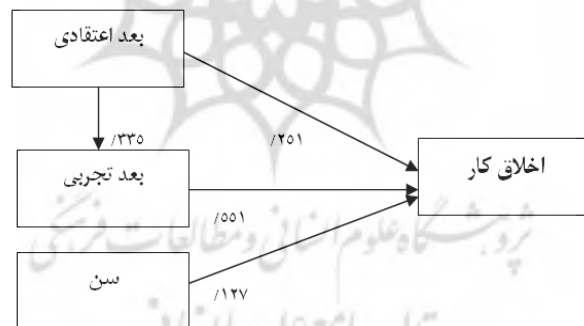
تحلیل مسیر مدل مفهومی: براساس الگوی مفهومی تحقیق متغیرهای دینداری و ابعاد آن، سن و تحصیلات به‌عنوان متغیرهای مؤثر در تبیین اخلاق کار وارد مدل رگرسیونی شدند. معادله رگرسیون با $F=20/982$ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار شد. نتایج تحلیل مسیر (شکل ۱) نشان می‌دهد حدود ۴۰ درصد از واریانس اخلاق کار (R^2) به‌وسیله متغیرهای مذکور تبیین می‌شود. بیشترین تأثیر مربوط به بعد تجربی دینداری با مقدار بتای استاندارد ۰/۵۵۱ می‌باشد و میزان تأثیرات سایر متغیرهای مستقل نیز به ترتیب بعد اعتقادی (۰/۲۵۱) و سن (۰/۱۲۷) بوده است (جدول ۵).

در این قسمت عامل تورم واریانس یا VIF نیز گزارش شده است. این شاخص شدت هم خطی چندگانه را در تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که نشان‌دهنده مقدار تغییرات مربوط به ضرایب برآوردی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته است. کمترین مقدار این ضریب ۱ و حداکثر مثبت بی‌نهایت است. مقدار نزدیک به یک نشان‌دهنده مطلوب می‌باشد و حد قابل قبول هم خطی را نشان می‌دهد.

در ستون آخر جدول ۵ نیز مقادیر خطا گزارش شده است. به تبع هرچه مقدار تعیین برای هر متغیر مستقل بیشتر باشد مقادیر خطا کمتر خواهد بود. مقدار خطا برای دو متغیری که به‌عنوان ابعاد دینداری مطرح شده و وارد معادله رگرسیونی شده و تأثیر معنی‌دار داشته، گزارش شده است. در بعد تجربی مقدار خطا $0/086$ بوده و مقدار خطا برای بعد اعتقادی $0/008$ بوده است. در مورد متغیر سن مقدار خطا $0/004$ بوده که نشان‌دهنده کمترین میزان خطا در بین این سه متغیر می‌باشد. همان‌گونه که گفته شد مقدار شاخص VIF نیز از ۱ تا مثبت بی‌نهایت محاسبه می‌شود. در این پژوهش مقادیر این شاخص نزدیک به ۱ گزارش شده است. این نتایج نشان‌دهنده مقدار قابل قبول هم خطی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته می‌باشد.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون تأثیر متغیرهای مستقل بر اخلاق کار

مقدار خطا	VIF	تلورانس	سطح معنی‌داری	آماره T	ضریب Beta (استاندارد شده)	ضریب Beta (غیراستاندارد)	متغیر
0/086	1/126	0/888	0/000	8/57	0/551	1/28	بعد تجربی
0/008	1/128	0/887	0/001	3/53	0/251	0/681	بعد اعتقادی
0/004	1/001	0/999	0/028	2/21	0/127	1/29	سن



شکل ۱: تحلیل مسیر روابط علی میان متغیرهای تحقیق

بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق کار نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در ارتقاء و بهبود بهره‌وری سازمانی دارد و این مسئله در سطح توسعه و بالندگی یک جامعه نیز اثربخش خواهد بود. رعایت اخلاق کار به‌طور مناسب تحت تأثیر عوامل عدیده‌ای قرار دارد اما مطالعات پیشین، دینداری و ارزش‌های

مذهبی را یکی از مهم‌ترین فاکتورهای تأثیرگذار برای داشتن و رعایت اخلاق «خوب» در کار عنوان کرده‌اند.

نتایج این مطالعه نیز گویای وضعیت نسبتاً مناسب کارکنان به لحاظ باورهای مذهبی بوده (میانگین ۳/۶ از ۵) و از بین ابعاد چهارگانه دینداری، بالاترین التزام دینی پاسخگویان به بعد تجربی یا عاطفی و کمترین التزام دینی به بعد مناسکی بوده است. این نتیجه بدین معناست که کارکنان ایمان قلبی و درونی به حضور خدا در انجام کارها داشته و نزدیکی خداوند را احساس می‌کنند و از حیث پایبندی به اعمال و مناسک دینی نظیر خواندن نماز، قرآن، روزه گرفتن و... ضعیف بوده‌اند. کارکنان از حیث پایبندی به بعد دینداری اعتقادی و پیامدی نیز وضعیت متوسط رو به بالایی داشته‌اند و این بدین معناست که کارکنان هم به وجود قیامت، شیطان و فرشته اعتقاد داشته و هم به اثرات باورهای دینی بر زندگی روزمره‌شان که این نتیجه با یافته‌های تحقیقات اعظم آزاده و توکلی (۱۳۸۶)؛ عباداللهی و نجات (۱۳۸۹)؛ حاجی‌زاده میمندی و همکاران (۱۳۹۱)؛ طالبان و شفیع‌زاده حور (۱۳۹۶) همخوانی و مطابقت داشته است؛ بنابراین می‌توان گفت که کارکنان مراکز درمانی جهرم اگرچه در انجام اعمال دینی ضعیف بوده ولی اعتقادات قلبی و عاطفی آن‌ها نسبت به امور دینی چنان قوی است که آثار آن را می‌توان در دیگر اعمال و کنش‌های دینی آن‌ها ملاحظه کرد زیرا که بعد عاطفی، اعتقادی و سپس پیامدی بیشترین وزن را به ترتیب در میزان دینداری این افراد داشته است. در واقع کارکنان مراکز درمانی جهرم، در ابعاد درونی و فردی دینداری بیش از بعد اجتماعی دین (یعنی انجام مناسک و شعائر دینی) التزام و پایبندی داشته‌اند. این مسئله ناشی از غلبه گرایش‌های فردگرایانه در جامعه مدرن است که نگرش‌ها و کنش‌های افراد را دچار تغییر و بازاندیشی ساخته است.

یافته‌های به‌دست‌آمده از سنجش اخلاق کار کارکنان نیز بیانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این ویژگی در بین کارکنان اداری و درمانی بوده است. به عبارتی کارکنان مراکز درمانی جهرم تا حدود زیادی به کارشان دلبستگی و علاقه داشته و با جدیت و سخت‌کوشی براساس روابط انسانی و سالم در کارشان مشارکت می‌کنند. این نتیجه همسو با نتایج تحقیقات عباداللهی و نجات (۱۳۸۹)؛ رجیبی پور و دهقانی (۱۳۹۱)؛ اردلان و همکاران (۱۳۹۳)؛ سنگری و همکاران (۱۳۹۳)؛ مقیمی خراسانی (۱۳۹۴)؛ عنایتی و حاجی‌زینلی (۱۳۹۴)؛ قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)؛ هالینگس و همکاران (۲۰۰۲)؛ کورنی دنیس (۲۰۰۴)؛ پتی و

هیل (۲۰۰۵)؛ کریستوفر و بیدلز (۲۰۰۹)؛ محمد هارون و همکاران (۲۰۱۲) و فورکاستو (۲۰۱۶) بوده است.

در خصوص آزمون فرضیه‌ها نتایج نشان داد که بین متغیرهای زمینه‌ای تحقیق (سن، جنسیت و تحصیلات) با متغیر اخلاق کار هیچ ارتباط معناداری وجود ندارد. به عبارتی گروه‌های مختلف سنی، زن و مرد و افراد دارای تحصیلات متفاوت، به لحاظ رعایت اخلاق کار با هم تفاوتی نداشته و تقریباً به یک میزان و به‌طور مشابه خود را ملزم به رعایت اخلاق کار می‌دانند. این نتیجه با نتایج تحقیق معیدفر (۱۳۸۳ و ۱۳۷۸)؛ کریستوفر و جونز، ۲۰۰۴ همخوانی داشته ولی با نتایج تحقیق بخشی و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت نداشت. البته توسلی و نجار (۱۳۸۷) نیز در تحقیقشان متغیر جنسیت را به‌عنوان یک عامل مهم و تأثیرگذار در اخلاق کار تأیید نکرده‌اند.

نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش، گویای ارتباط مثبت معنادار میان دینداری و اخلاق کار بوده است. بدین معنا که پاسخگویانی که دیندارتر بوده‌اند، در محیط کار و انجام وظایف شغلی، اخلاق مناسب‌تری نیز داشته‌اند. همچنین از بین ۴ بعد دینداری، دو بعد تجربی و اعتقادی دینداری به ترتیب بیشتری همبستگی را با اخلاق کار داشته‌اند و بین دو بعد دیگر دینداری یعنی ابعاد مناسکی و پیامدی دینداری و اخلاق کار همبستگی مشاهده نگردید. این نتیجه با یافته‌های بخش توصیفی نیز همسو بوده و همچنین با یافته‌های تحقیقات اعظم آزاده و توکلی، ۱۳۸۶؛ عباداللهی و نجات، ۱۳۸۹؛ کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۰؛ حاجی‌زاده میمندی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ذوالفقاری و محبی، ۱۳۹۳؛ حقیقتیان و صالحی، ۱۳۹۳؛ سنگری و همکاران، ۱۳۹۳؛ ابراهیم‌پور و نعمتی، ۱۳۹۵؛ طالبان و شفیع‌زاده حور، ۱۳۹۶؛ مک و گرانت، ۲۰۱۵؛ اسپنکوچ، ۲۰۱۷ نیز همخوانی و مطابقت داشته است.

بنابراین براساس یافته‌های حاصل از این پژوهش می‌توان چنین استدلال کرد که رویکرد تئوریک اسلامی و پروتستان‌تیزم وبر در باب تأثیر دینداری بر اخلاق کار آزمون نتیجه بخشی داشته و به عبارتی نظام معنایی یا همان دینداری بر نوع و نحوه کنش افراد مشغول به کار در سازمان‌های درمانی و بهداشتی مؤثر بوده است؛ و از این‌روست که پایبندی به هنجارهای دینی انگیزه و تعهدی درونی در فرد ایجاد می‌کند تا همواره رضایت و قرب الهی را در افق کنش‌های اخلاقی خود ببیند و برای دستیابی به آن مهم، اخلاق را در عرصه‌های مختلف زندگی از جمله کار رعایت کند. پس براساس رویکردهای نظری مطرح شده در این باب می‌توان گفت که اخلاق کار تسهیل‌کننده روابط انسانی، مسئولیت‌پذیری شغلی، مشارکت

اجتماعی در محیط کار، کاهنده تنش‌های سازمانی و انحرافات شغلی، ارتقادهنده قانون-مندی، وفاداری سازمانی و پشتکار است. مؤکداً اینکه براساس رویکرد اخلاق کار اسلامی این موارد یقیناً در سایه پایبندی دینی و ارزشی بهتر انجام می‌پذیرد و کنشگران درمانی و بهداشتی به لحاظ نوع کار خود و ارتباط مستقیم با زندگی و حیات انسان‌ها، در قبال کار خویش احساس تکلیف و تعهد می‌کنند.

بدین اساس جامعه ایران به‌عنوان جامعه‌ای ارزشی برای دستیابی به آرمان‌های انقلابی خویش بیش از گذشته نیازمند کار مسؤولانه کارکنان و مدیران در تمام سطوح خرد و کلان است و مراکز درمانی و بهداشتی به لحاظ نوع فعالیت شغلی و خدماتی خود و تعامل روزانه و مستقیم با بیماران در این باره اهمیت دوچندان دارند. تحقق این امر به‌واسطه تقویت اخلاق کاری کارکنان امکان‌پذیر خواهد بود. به‌طوری‌که کارکنان وظایف خود را به‌خوبی شناخته و در انجام آن متعهدانه مشارکت کنند.



منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب و نعمتی، ولی. (۱۳۹۵). «تحلیل نقش دینداری در تعالی معنویت در محیط کاری کارکنان». پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۲)، ۱۶۸-۱۵۵.
- احمدی، یعقوب. (۱۳۸۸). «وضعیت دینداری و نگرش به آینده دین در میان نسل‌ها». معرفت فرهنگی اجتماعی، ۱، ۳۷-۴۴.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد و زندی، خلیل. (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی». فصلنامه اخلاق زیستی، ۴(۱۳)، ۷۵-۹۵.
- آرون، ریمون. (۱۳۸۶). *مراحل اساسی اندیشه در جامعه‌شناسی*. ترجمه باقر پرهام، تهران: انتشارات علمی.
- آزاد ارمکی، تقی؛ مهری، بهار. (۱۳۸۸). *بررسی مسائل اجتماعی*. تهران: موسسه نشر جهاد اسلامی، زینب؛ میرزایی، زهرا و علی‌دایانی، شوکت. (۱۳۹۵). *بررسی اخلاق کاری و مسؤلیت اجتماعی معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان مدارس ابتدایی شهر بجنورد*. سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی.
- الوانی، سید مهدی و رحمتی، محمدحسین. (۱۳۸۶). «فرآیند تدوین منشور اخلاقی برای سازمان». مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره ۱۵، ۷۰-۴۳.
- اعظم آزاده، منصوره و توکلی، عاصفه. (۱۳۸۶). «فردگرایی، جمع‌گرایی و دینداری». فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، شماره نهم، ۱۰۱-۱۲۵.
- امراهی، اکبر؛ قلاوندی، حسن و علیزاده، معصومه. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبری معنوی و اخلاق کار در بین اعضای هیات علمی دانشگاه ارومیه». *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۰(۴)، ۷۷-۹۴.
- بخشی، احسان؛ کلانتری، رضا و سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). «بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام‌آباد غرب براساس مدل اچپو در سال ۱۳۹۴». *مجله دانشگاه علوم پزشکی اراک*، ۲۰(۲)، ۹-۱.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ فتوت، بنفشه؛ آبدارزاده، پدram و همتی، امین. (۱۳۹۷). «مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران)». *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵(۱)، ۵۱-۴۳.
- توسلی، غلامعباس و نجارنهادی، مریم. (۱۳۸۷). «مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت». *پژوهش زنان*، ۶(۶۰)، ۶۰-۳۹.
- چلبی، مسعود. (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی نظم*. تهران: نشر نی.
- حاجی‌زاده میمندی، مسعود؛ زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ نرگس مروی نام، نرگس و ابوترابی زارچی، فاطمه. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه بین دینداری و رضایت از زندگی در بین زنان سالمند شهر یزد». *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۵(۵۸)، ۲۳۵-۱۹۱.

- حبیبی، محمد و جعفری، مصطفی. (۱۳۸۱). «فرهنگ کار». *ماهنامه تدبیر*، ۱۳(۱۲۵)، ۷۰-۷۳.
- حقیقتیان، منصور و صالحی، وحید. (۱۳۹۳). «رابطه بین دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارمندان ادارات دولتی شهر اقلید)». *فصلنامه توسعه اجتماعی*، ۸(۴)، ۱۷۷-۲۰۱.
- ذوالفقاری، ابوالفضل و محبی، اکرم. (۱۳۹۳). «انواع دینداری و اخلاق کار (مورد مطالعه: کارمندان دانشگاه زنجان)». *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، ۲۶، ۱۷۷-۱۴۷.
- رجبی‌پور، علیرضا و دهقانی، مرتضی. (۱۳۹۱). «رابطه‌ی اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران». *فصلنامه اخلاق زیستی*، ۲(۲)، ۹۲-۴۹.
- رضائیان، علی و کشته‌گر، عبدالعلی. (۱۳۸۷). «بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی». *پیام مدیریت*، شماره ۲۷، ۳۹-۲۷.
- زارع، بیژن و روهنده، مجید. (۱۳۹۵). «پژوهشی در باب دینداری و مشارکت سیاسی». *دو فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۳(۸)، ۴۶-۲۳.
- سراج‌زاده، سید حسین؛ شریعتی، سارا و صابر، سیروس. (۱۳۸۳). «بررسی رابطه میزان دینداری و انواع آن با مدارای اجتماعی». *مجله علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد*، شماره چهارم، ۱۴۴-۱۰۹.
- سلیمانی، نادر؛ عباس‌زاده، ناصر و نیاز آذری، بهروز. (۱۳۹۱). «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران». *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۳(۱)، ۳۸-۲۱.
- سنگری، نگین؛ گائینی، ابوالفضل و پورولی، بهروز. (۱۳۹۳). «تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سخت‌کوشی کارکنان». *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۳(۱ و ۲)، ۱۱۶-۱۰۱.
- طالبان، محمدرضا و شفیع‌زاده حور، صداقت. (۱۳۹۶). «بررسی تجربی تفاوت دینداری در دو ساختار شهری و روستایی». *راهبرد فرهنگ*، شماره ۳۷، ۹۶-۷۳.
- عبداللهی، حمید و اکبرنژاد، مهدی. (۱۳۹۲). *بررسی ادبیات تجربی اخلاق کار اسلامی*. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه‌سیاسی.
- عبداللهی، حمید و نجات، جعفر. (۱۳۸۹). «ارزش‌ها و اخلاق کار (مطالعه موردی معلمان شهر رشت)». *مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران*، ۴(۳)، ۸۷-۷۱.
- علامه، سید محسن و آقای، مهدی. (۱۳۹۴). «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی». *دوفصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۳(۴)، ۱۷۴-۱۵۵.
- علیدادیانی، شوکت و افراسیابی، رویا. (۱۳۹۶). «نقش اخلاق کاری معلمان بر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان شهر بجنورد». *فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، شماره ۲۷، ۳۷-۲۷.
- عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ فرشیده، زامنی و اسفندیاری، شقایق. (۱۳۹۲). «رابطه‌ی اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری». *فصلنامه نسیم تندرستی*، ۲(۲)، ۵۵-۵۰.

- عنایتی، ترانه و حاج زینلی، یلدا. (۱۳۹۴). «رابطه اعتماد سازمانی با اخلاق کار در مؤسسات آموزش عالی شهر سمنان». *فصلنامه اخلاق زیستی*، ۵(۱۸)، ۱۹۹-۱۷۵.
- قاسم‌زاده عربشاهی، ابوالفضل؛ حیدری‌زاده، زهرا و حسنی، محمد. (۱۳۹۵). «بررسی پیش‌آیندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی». *مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۵(۲)، ۷۴-۴۵.
- قلاوندی، حسن. (۱۳۹۵). «پیش‌بینی اخلاق کاری براساس معنویت در محیط کار». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۱)، ۸۴-۷۵.
- قلاوندی، حسن؛ کبیری، افشار و سلطان‌زاده، وحید. (۱۳۹۳). «رابطه مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و کار تیمی کارکنان دانشگاه ارومیه». *فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۵(۱)، ۱۲۰-۱۱۱.
- کاروان، احمد و مرادی، علی. (۱۳۹۷). «شناخت رابطه بین درک عدالت سازمانی و اخلاق کاری». *دو فصلنامه پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر*، ۷(۱۳)، ۲۰۸-۱۸۳.
- کریمی مونی، حسین؛ گازرانی، اکرم؛ واقعی، سعید؛ غلامی، حسن؛ صالح مقدم، امیررضا و آشوری، احمد. (۱۳۹۰). «رابطه هوش معنوی و صلاحیت بالینی پرستاران». *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۱۸(۲)، ۱۳۹-۱۳۲.
- کوزر، لوئیس. (۱۳۸۰). *زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی*. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی.
- گل‌پرور، محسن و نادى، محمدعلی. (۱۳۹۰). «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار». *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۱)، ۵۲-۴۳.
- مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۷). (<https://www.weforum.org>)
- محسنی بندپی، انوشیروان. (۱۳۹۵/۸/۲۶). شاخص بهره‌وری کار در ایران هفت ساعت در هفته. (<https://www.eghtesadonline.com>)
- محمدی، محمدحسین. (۹۶/۹/۲۹). میزان کار مفید در ایران چقدر است؟ (<https://www.eghtesadonline.com>)
- معصومی‌راد، رضا. (۱۳۹۱). *فرا تحلیل مطالعات انجام شده در حوزه اخلاق کار*. دومین نشست تخصصی اخلاق کار و راه‌کارهای ارتقاء آن، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
- معیدفر، سعید. (۱۳۷۸). *بررسی اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در واحدهای تولیدی صنعتی استان تهران*. مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۳). *بررسی میزان اخلاق کار و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی استان تهران*. طرح پژوهشی دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). «اخلاق کاری و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی». *فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۶(۲۳)، ۳۴۱-۳۲۱.
- مقیم خراسانی، علی. (۱۳۹۴). «رابطه‌ی اخلاق کار و خلاقیت کارکنان». *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۳)، ۹۲-۸۵.

نصر، سید حسین. (۱۳۸۷). *اخلاق کار اسلامی*. ترجمه سید احمد موثقی، کار و جامعه، دوره ۳۱، ۲۲-۱۵.

همیلتون، ملکم. (۱۳۸۸). *جامعه‌شناسی دین*. ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات تبیان.

- Ali, JA., Al-Owaihian, A. (2008). "Islamic work ethic: a critical review". *Cross Cultural Management an International Journal*, 15(1), 5-19.
- Ali, JA., & Ali A. AL-Kazemi (2007). "Islamic Work Ethic in Kuwait". *Cross Cultural Management an International Journal*, 14(2), 93-104.
- Ajmal, MU., Irfan, S. (2014). "Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job stress and work outcomes". *IOSR Journal of business and management*, 16(1), 62-67.
- Christopher, AN., Zabel, KL., Jones, JR. Marek, P. (2008). "Protestant ethic ideology: Its multifaceted relationships with just world beliefs, social dominance orientation, and right-wing authoritarianism". *Personality and Individual Differences*, 45(6), 473-477.
- Christopher, A. N. & Jones, J. R. (2004). "Affluence Cues and First Impressions: The Moderating Impact of the Protestant Work Ethic". *Journal of Economic Psychology*, 25(2), 279-292.
- Christopher, M. L & Beadles, N. A. (2009). "Differences between Work- related Ethics and Non- work Ethics, and the Effects or Religiosity". *Journal of Managerial Issues*, 21(3), 421-435.
- EbadYousef, D. A. (2000). "Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors attitudes toward organizational change in a non- western Setting". *Personnel Review*, 5(29), 56-70.
- Forquesato., P. (2016). "Social norms of work ethic and incentives in organizations". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 128(1), 231-250.
- Hayati, K., Caniago, I. (2012). "Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65(3), 272-277.
- Hollings, W.C., Brewer, E., & Petty. C.G. (2002). *Work ethic of extension educators*, Tenness university, USA. Petty. C.
- Issa, T., & Pick, D. (2012). "Ethical mindsets, spirituality and aesthetics in an Australian business context". *Journal of Human Values*, 16(1), 37-47
- Khan Marri, MY., Sadozai, AM., FakharZaman, HM., Ramay, MI. (2012). "The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan". *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12), 32-45.
- McGhee, P., Grant, P. (2015). "The influence of managers' spiritual mindfulness on ethical behavior in organizations", *Journal of Spirituality, Leadership and Management*, 8(1), 12-33.
- McGhee, P., Grant, P. (2008). "Spirituality and Ethical Behavior in the Workplace: Wishful Thinking or Authentic Reality", *Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 13(2), 61-69.
- Muhammad Haroon, H. M. F. Z., Waiza Rehman. (2012). "The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan". *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), 6-15.

- Okpara, J.O., Wynn, P. (2008). "The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development". *Journal of Management Development*, 9(27), 935-950.
- Petty, J. M., Charles, B. (2008). "Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention". *Journal of Business Ethics*, 4(78), 547-557.
- Petty, G. C., & Hill, R. B. (2005). "Work ethic: Characteristics perceived work ethics of supervisors and workers". *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2), 5-20.
- Rokhman, W. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1), 21-7.
- Rizk, RR. (2008). "Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics". *Soc Response Journal*, 4(1/2), 246-254.
- Saks, A. M., Mud rack, P.E., Ash forth, B.E. (1996). "The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13(3), 226-236.
- Schwepker, Jr. C. H. (2001). "Ethical climates relationship to job satisfaction. Or organizational Commitment, and turnover intention in the Sales force". *Journal of Business Research*, 54(72), 520-571.
- Spenkuch, J. L (2017). "Religion and work: Micro evidence from contemporary Germany". *Journal of Economic Behavior & Organization*, 135(3), 193-214.
- Yousef, D. (2001). "Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context". *Personal Review*, 30(1), 152-169.