

مقاله پژوهشی

اصیل

Original
Article

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی: فرا تحلیل پژوهشهای بازه زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۱*

طاها عشایری؛^۱ اسید علی میرلوحی؛^۲ طاهره جهان پرور^۳

چکیده

هدف: اخلاق کار اسلامی به مجموعه‌ای از بایدها و نبایدهای ارزشی و دینی اطلاق می‌شود که کنش سازمانی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اخلاق کار اسلامی، الگوی غیر رسمی (سرمایه اجتماعی مذهبی) و قوانین سازمانی (رسمی) را در مسیر حل مشکلات و نیازهای سازمانی یاری می‌رساند و با ایجاد عدالت سازمانی، تعهد، رفتار مسئولانه و وظیفه‌مدارانه، عملکرد شغلی را بهبود می‌بخشد. **روش:** روش تحقیق از نوع فراتحلیل است. از جامعه آماری، ۵۱ عنوان پژوهش و ۲۵ سند به عنوان حجم نمونه در بازه زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۱ انتخاب شد. **یافته‌ها:** بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که مقدار اثر کلی آن برابر با ۲۷ درصد است. در این میان، مؤلفه‌های اخلاق اسلامی شامل تعهد ایمانی (۰.۳۴۶)، پشتکار شغلی (۰.۳۰۰)، رفتار مسئولانه سازمانی (۰.۲۷۱)، نگاه اخلاقی به کار (۰.۳۴۰)، امانتداری سازمانی (۰.۱۴۰) و عدالت سازمانی (۰.۳۷۱)، با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته است. **نتیجه‌گیری:** سازمانها و نهادهای امروری برای ارتقای عملکرد شغلی، نوآوری و توسعه سازمانی، نیازمند متعالی سازی آن از طریق رویکردهای اخلاق کار اسلامی اند تا ساختار سازمانی را از امر بروکراسی اداری، عقلانیت شدید و روزمرگی شغلی خارج کرده، با ایجاد سرمایه اجتماعی مبتنی بر الگوهای اسلامی، فضای اجتماعی سازمانی را در مسیر تحول شغلی قرار دهند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، پشتکار شغلی، تعهد ایمانی، عملکرد شغلی، فراتحلیل.

◆ تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

*برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان اخلاق کار و عوامل جامعه شناختی موثر بر آن، مورد مطالعه؛ جامعه دانشگاهی، دانشگاه محقق اردبیلی " است که با حمایت مالی و راهبردی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی در سال ۱۴۰۰ انجام شده است.

۱. استادیار گروه تاریخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول)

t.ashayeri@uma.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری فقه و حقوق خصوصی، دانشگاه شهید مطهری ره.

۳. جامعه‌شناسی فرهنگی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

الف) مقدمه

اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از ارزشها و نظام اعتقادی اخذ شده از احادیث و منابع دینی است (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). اخلاق، ارزشی است که کنشهای فرد و گروه را درباره آنچه درست یا نادرست است، مشخص و کنترل می‌کند (پورتر و لاور، ۲۰۰۶: ۲۷). اخلاق، جمع خلق و مجموعه‌ای قواعد الزامی برای راهنمایی رفتارهای انسانی است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰: ۱۱). اخلاق، یک قاعده ارزشی و هنجاری در جامعه است که دارای تعهد درونی فرد به زندگی خوب و پرهیزگارانه است که از قوانین و اصولی تبعیت می‌کند و رفتارهای فردی را جهت‌دهی می‌کند. اخلاق خوب، از خصایص مثبت و مهم انسانی است که علاوه بر زندگی فردی، بر ابعاد مختلف زندگی وی تأثیر مثبت خواهد گذاشت. اخلاق کار، با رعایت شدن و فرهنگی شدن، عملکرد سازمان و نهادها را ارتقا داده، باعث توسعه آن خواهد شد (خاوری سید، ۱۳۸۶). در این شرایط، فرد خود را به لحاظ رفتاری و ذهنی، متعهد به سازمان کرده، با جدیت و حس وظیفه‌شناسی، در اهداف سازمانی مشارکت می‌کند (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۸۹). اخلاق، یک هنجار و آیین فرهنگی است که کار و درست کار کردن را تبدیل به ارزشی ذاتی و اخلاقی می‌کند. سطح توسعه سازمانها، وابسته به میزانی از اخلاق کار است (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰). داشتن تعهد اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و احساس وظیفه نسبت به جامعه، فرد، خانواده و سازمان، از پایه‌های اخلاق کار اسلامی است (حسنی، ۲۰۱۵). هرچه میزان اخلاق کار اسلامی بیشتر باشد؛ به همان میزان، عملکرد سازمانی بهتر خواهد شد.

در ادبیات علمی، عملکرد را به دو صورت وظیفه‌ای و زمینه‌ای تقسیم کرده‌اند. عملکرد وظیفه، در حوزه شغل رسمی و عملکرد زمینه‌ای، در محورهای سازمانی، اجتماعی و روان‌شناسی تعریف می‌شود (براتی و همکاران، ۲۰۱۰). عملکرد، معادل دستیابی به اهدافی است که نهاد یا سازمان ترسیم می‌کند (آرمسترانگ، ۲۰۰۷). عملکرد شغلی را افزایش بهره‌وری و حداکثر بازدهی نیروی انسانی تعریف و ارزیابی می‌کنند (پورتر و لاور، ۲۰۰۶). عملکرد شغلی را کلیاتی از رفتارهای شغلی می‌دانند که فرد در ارتباط با شغل خود انجام می‌دهد تا سازمان را متحول کند (اسمینک و هانس، ۲۰۰۵: ۱۹۰). اخلاق کاری با مؤلفه‌های تعلق سازمانی، سرمایه اجتماعی، تعامل شغلی و روحیه جمعی در سازمان مشخص می‌شود (امیری و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱). اخلاق کاری، بهنجار بودن کنشهای سازمانی را معین می‌کند و از طریق وجدان کاری، آن را از تخلف، فساد و خلاف بازمی‌دارد (دافت، ۲۰۰۴: ۳۳۰). اخلاق کاری، ارتباطی بین اجتماع و

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی... ♦ ۱۱۹

امور فردی ایجاد می‌کند. رفتارهای اخلاقی باعث کارهای خوب، نگرشهای مثبت کاری، هماهنگی شغلی و کسب مهارت‌های جمعی کار کردن می‌شوند (کگانز، ۲۰۰۹: ۱۲۵). اخلاق کار اسلامی که باعث تمایز رفتارهای درست و نادرست شغلی می‌شود، از شریعت و قرآن اخذ شده (بازنید، ۲۰۰۹) و به حفظ پیمان و عهد اجتماعی، عدالت، صبر، فروتنی، کار و کوشش، همکاری و تعاون اجتماعی و در نهایت، انصاف و حقیقت‌گویی، دعوت و تشویق می‌کند (رفیق و وهب، ۲۰۱۴). ارزش اخلاق کار اسلامی در خیرخواهی آن نسبت به جامعه است (مالک، ۲۰۱۴)؛ حقیقت‌گویی، اعتماد، عدالت، ثابت‌قدم بودن و بخشش است. (هارون و همکاران، ۲۰۱۲)

امروزه سازمانها به دلیل فساد اجتماعی و کم‌کاری و تخلف سازمانی، نیازمند توجه جدی به اخلاق کار اسلامی‌اند (لباف و رنجبر، ۱۳۹۴: ۳۳) تا عملکرد شغلی را بهبود بخشیده، آن را متحول کنند (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۷). بر این اساس، هدف اصلی پژوهش عبارت است از: برآورد اندازه اثر مطالعه اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی.

۱. پیشینه تحقیق

عملکرد شغلی به افزایش بهره‌وری سازمانی کمک می‌کند (آرمسترانگ، ۲۰۰۶). عملکرد شغلی، به پیامدهای انجام یک وظیفه در سازمان اطلاق می‌شود (تتیک، ۲۰۱۶) که تابع مؤلفه‌های ذیل است:

- بهبود کار: فرایندی که باعث تقویت عملکرد شده و به افراد در اصلاح ضعفها کمک می‌کند.
- همکاری در فرایند: عملی که با آن، کارکنان با همکاری هم، هدفهای سازمانی را مشخص و برای آن تلاش می‌کنند.
- احساس مسئولیت در کار: داشتن تعهد و وظیفه‌شناسی در کار؛ فرد سعی می‌کند پاسخگو باشد و قانونی عمل کند.
- نظم و انضباط شغلی: نوعی هماهنگی نیروی انسانی با قوانین و مقررات سازمانی است تا نیروهای سازمانی خود را با قوانین، معیارها و الگوهای سازمانی وفق دهند. (منتظری و فردوسی‌پور، ۱۳۹۶)

اخلاق: اخلاق، به معنای خوبی‌ها و جمع خلق آمده است و امری معنوی است. واژه‌ای یونانی که از اتیکوس^۱ به معنی «اقتدار، رسوم و سنت» اخذ شده است (قربانی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸). سرشت، سجای نیکو و پسندیده؛ مفاهیم اخلاق‌اند (شریفی، ۱۳۹۱). اخلاق، اصولی است که برای تسهیل در امور و هدایت رفتارهای انسانی است.

عملکرد شغلی: عملکرد به کارایی، بازدهی، محصول و برون‌داد یک کنش یا عمل اطلاق می‌شود (بارون^۲ و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۲). توسعه هر سازمان و نهادی منوط به سطحی از کارایی شغلی است (الینگر^۳ و همکاران، ۲۰۱۳: ۹). عملکرد شغلی یک مفهوم چندبعدی است که می‌توان آن را از منظر فرایند، رفتار و نتایج بررسی کرد. جنبه رفتاری عملکرد شغلی، اشاره به کنش کارکنان طی یک فرایند برای رسیدن به نتایج مد نظر دارد. به علاوه، عملکرد شغلی باید از اثربخشی و سوددهی تفکیک شود؛ چون اثربخشی ناظر بر نتایج عملکرد شغلی است. (سوننتاگ و همکاران، ۲۰۰۲: ۴۲۷)

۲. پیشینه تجربی پژوهش (فرا تحلیل)

جدول ۲: پیشینه تجربی پژوهش

محقق	موضوع	استان	نهاد مورد بررسی	روش نمونه‌گیری	نوع پژوهش
رضوانی پور و تقی پور (۱۴۰۱)	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان گروه صنعتی رضوان با تأکید بر نقش رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی	تهران	کارکنان گروه صنعتی رضوان	تصادفی	مقاله کنفرانسی
یوسفی هجرودی (۱۴۰۱)	اخلاق کار اسلامی و عملکرد کارکنان: نقش انگیزه اسلامی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی	گیلان	کارکنان سازمان آموزش و پرورش	تصادفی ساده	پایان‌نامه ارشد
رضوانی پور (۱۴۰۰)	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: گروه صنعتی رضوان)	تهران	کارکنان گروه صنعتی رضوان	تصادفی	پایان‌نامه ارشد

1. Ethikos
2. Barron
3. Ellinger

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ... ❖ ۱۲۱

مقاله	در دسترس	سازمان صنعت و معدن و تجارت	یزد	بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی	بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)
پایان نامه ارشد	تصادفی	کارکنان اداره اوقاف	گیلان	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری انگیزه اسلامی، رضایتمندی شغلی و تعهد عاطفی (کارکنان اداره اوقاف و امور خیریه شرق گیلان)	پور کاظمی آستانه (۱۴۰۰)
پایان نامه ارشد	تصادفی	کارکنان آموزش و پرورش	لرستان	تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد)	تابان (۱۴۰۰)
مقاله	تصادفی ساده	کارکنان پالایشگاه نفت	خلیج فارس	نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان	جعفری و بلوچ (۱۴۰۰)
پایان نامه ارشد	در دسترس	کارکنان اداره مالیاتی	گیلان	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره مالیاتی استان گیلان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی	سادات‌فر (۱۳۹۹)
مقاله	تصادفی	اعضای هیئت علمی دانشگاه	لرستان	بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی	ندری و همکاران (۱۳۹۹)
پایان نامه ارشد	در دسترس	کارکنان شهرداری	گیلان	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر روی عملکرد کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی در شهرداری‌های شرق گیلان	احمدی کومله (۱۳۹۸)
مقاله کنفرانسی	هدفمند	کارکنان اداره صنعت و معدن	یزد	بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی، شادی در محیط کار با عملکرد شغلی در اداره صنعت و معدن استان یزد	امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۸)

پایان نامه ارشد	هدفمند	کارکنان بانک	گیلان	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایتمندی شغلی، عملکرد شغلی و میل به ترک شغل با نقش تعدیلگر تعارض شناختی؛ مورد مطالعه: کارکنان شعبات بانک مسکن شهر رشت	بخشی پور لیلی (۱۳۹۸)
مقاله	تصادفی طبقه‌ای	کارکنان دانشگاه	تهران	رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶	ثاقب اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸)
پایان نامه کارشناسی ارشد	هدفمند	کارکنان فرمانداری	گیلان	بررسی نقش انگیزش سازمانی، رضایت شغلی و اخلاق اسلامی کارکنان بر عملکرد فرمانداری‌های شرق گیلان	حسینی پور (۱۳۹۸)
پایان نامه ارشد	در دسترس	کارکنان شرکت بیمه	فارس	بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی و توانمندسازی روان شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان: تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بیمه ایران شهرستان شیراز)	زارعی (۱۳۹۷)
مقاله	تصادفی خوشه‌ای	معلمان مدرسه	همدان	تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار	شفیعی و همکاران (۱۳۹۷)
پایان نامه ارشد	تصادفی ساده	کارکنان سازمان اتوبوسرانی	خراسان رضوی	بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد کارکنان به واسطه بازاریابی داخلی؛ مورد مطالعه: سازمان اتوبوسرانی مشهد	کفاش پور (۱۳۹۷)
مقاله	تصادفی ساده	کارکنان سازمان ثبت احوال	همدان	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی	منوریان و همکاران (۱۳۹۷)
مقاله	تصادفی ساده	کارکنان اداره ثبت اسناد	خراسان رضوی	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی	امین افشار و همکاران (۱۳۹۶)
مقاله	تصادفی طبقه‌ای	کارکنان سازمان فنی حرفه‌ای	زاهدان	رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی	شاقوزایی و همکاران (۱۳۹۶)

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی... ♦ ۱۲۳

مقاله	تصادفی طبقه‌ای	مدیران مدرسه	تهران	رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران	ساکي و همکاران (۱۳۹۵)
مقاله کنفرانسی	تمام شمار	کارکنان سازمان ثبت‌احوال	همدان	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی	محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۵)
مقاله	تصادفی ساده	معلمان مدرسه	ملارد	بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی	ساکي و همکاران (۱۳۹۴)
مقاله	تصادفی طبقه‌ای	کارکنان شبکه بهداشت و درمان	ابهر	بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی	کاملی و همکاران (۱۳۹۴)
مقاله	تصادفی طبقه‌ای	کارکنان شرکت ملی نفت	خوزستان	رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی	ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳)

۳. چارچوب مفهومی

اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کار، کنشی است که بر انسان و زندگی اجتماعی تأثیر دارد. اسلام، کار کردن را عملی واجب می‌داند (رجبی پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۳). اخلاق، به معنای شناسایی ارزشهای مثبت برای کنترل رفتارها در نهادهای اجتماعی است (سلطانی، ۱۳۸۲). اخلاق کار اسلامی، اخلاقی برای دعوت انسان به رعایت مصالح عمومی است (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳). ماکس وبر، تأثیر اخلاق دینی بر عملکرد و توسعه را در اخلاق پروتستان تحلیل کرده است. معیارهای اخلاق دینی این است که برای کسب موفقیت باید تلاش کرد تا از این طریق رستگاری حاصل شود (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳). اخلاق اسلامی باعث می‌شود در نهادهای شغلی، میزان تبعیض و بی‌عدالتی و نارضایتی شغلی کاهش یابد. (محمد و همکاران، ۲۰۱۰)

مشارکت در امور مدنی، تعاون جمعی و همکاری برای حل مشکلات اجتماعی، از معیارهای مهم اخلاق کار اسلامی است تا رضای الهی تأمین شود. هدف از کار در سازمان، رسیدن به رضای خداوند و خدمت به مخلوقات بشری است (کومار و رز، ۲۰۱۰). اخلاق کار

اسلامی، شخصیتی خلاق، کارآفرین و کوشا تربیت می‌کند (هانتینگتون، ۲۰۰۵). مهم‌ترین معیارهای اخلاق کار اسلامی (شریف‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۴۳) در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: معیارهای اسلامی درباره اخلاق کار

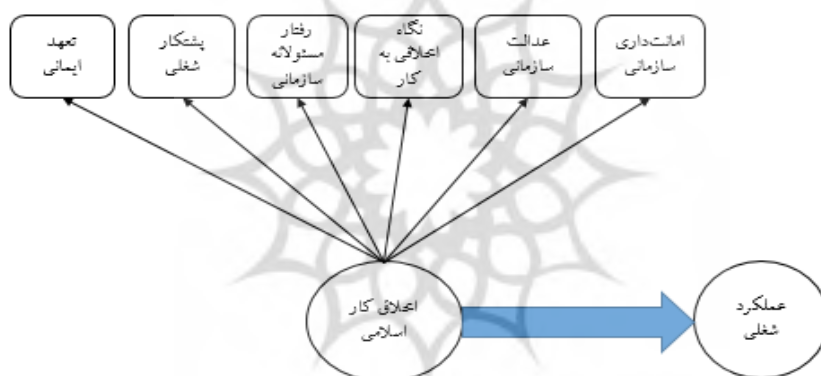
پیش‌فرضها	دیدگاه اسلامی	شاهد مثال
ماهیت فعل انسان	جبر و اختیار نسبی	انسان/ ۳ و ۳۰
رابطه سازمان (یا محیط)	سازمان می‌تواند بر محیط خود قائل آید.	رعد/ ۱۱
سرشت فردی انسان	انسان بر اساس فطرت، متمایل به حق و خداشناس متولد می‌شود (انسان خداشناس)، اما در گذر زمان در معرض آزمون‌های مختلف قرار می‌گیرد و چه بسا به باطل بگردد.	روم/ ۳۰ عنکبوت/ ۲
معیار تشخیص حق از باطل	وجدان بیدار انسان، قوه تمییز حق از باطل	شمس/ ۸ قیامت/ ۲
سرشت اجتماعی انسان	جمع‌گرایی و فردگرایی، مشارکت و رقابت همه در طول خداگرایی	سیا/ ۴۶
ماهیت زمان	توجه به زمانه بجای نگاه محدود به زمانی خاص	عصر/ ۱
تجانس یا تنوع	تقوایی‌نگی ملاک است نه نسب، نژاد و جنسیت؛ هرچند باید به مقتضای تفاوت‌های جسمی و روحی و رواتی دو جنس زن و مرد، مراعات تفاوت در حقوق ایشان در سازمان را نیز نمود. استفاده از نیروی انسانی غیرمسلمان در سازمان، مادام که موجب سیطره آنها بر سرنوشت سازمان و مؤمنان نشود، جایز است، اما در برخی موارد ممکن است دور از احتیاط باشد.	حجرات/ ۱۳ نساء/ ۱۴۱

در این دین؛ شغل، انجام وظیفه و کار درست، یک وظیفه جمعی است که لازمه آن، ایجاد تعادل بین زندگی فردی و اجتماعی است (نصر، ۱۹۸۴). سلوک اسلامی برای افزایش رفاه اجتماعی و کاهش فقر و حل نیازهای اجتماعی، معیارها و اصول دینی را به بشر عرضه می‌دارد تا کنشی بهنجار در امر کاری داشته باشند. این کنش، حاصل عقلانیت و کوشش است. معیارهای دینی، اصول رفتاری و استانداردهای رفتاری را تعیین می‌کند که مشخص‌کننده الگوهای عمل در نهادهاست (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵). ماکس وبر^۳ نیز با تکیه بر عناصر دینی و مذهبی (اخلاق کار دینی)، عملکرد شغلی را در جامعه آلمانی بررسی کرده است. اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار به نحو احسن و مناسب در جامعه، ارزش معنوی خوب و مثبتی می‌دهد و نشان از این دارد که کار دارای ارزش ذاتی

1. Huntington
2. Nasr
3. Max Weber

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی... ۱۲۵

است. بحث اخلاق کار برای اولین بار در اوایل قرن بیستم توسط ماکس وبر (۱۹۰۵-۱۹۰۴) با عنوان اخلاق کار پروتستانی در جامعه غرب مطرح شده است. از نظر وبر؛ پروتستانیزم، نظامی از ارزشهای جدید پی افکند و گونه‌ای از شخصیتها را پرورش داد که با متعالی شمردن ارزش کار و عبادت دانستن آن در برابر خدا و توجه به عقلانیت در امور اقتصادی، موجب ایجاد دگرگونی‌های فنی و توسعه در غرب شده است (کسل، ۱۳۸۳). توجه به رفتارهای اخلاقی، تأثیر چشمگیری روی فعالیتهای و نتایج سازمان دارد؛ زیرا بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباطات را بهبود می‌بخشد و درجه خطرپذیری را کاهش می‌دهد. در نتیجه می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد شغلی کارکنان ایفا کند (وبر، ۱۳۹۳). بر این اساس و با توجه به دیدگاه نظری مذکور، مدل نظری پژوهش به شکل ذیل ترسیم شده است.



شکل ۱: مدل نظری پژوهش

ب) روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع فراتحلیل کمی^۱ است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات انجام شده در بازه زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۱، با اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی، از جامعه آماری ۵۰ سند تحقیقی بعد از غربال؛ حجم نمونه ۲۵ تحقیق را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آنها را بر حسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معناداری، جامعه آماری، سال و غیره دسته‌بندی و سازماندهی

کرده است. مقالات فراتحلیل از پایگاه‌های اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، بانک اطلاعات نشریات کشور، پایگاه مجلات تخصصی نورمگز و مگیران اخذ شده است. ملاک ورود در این تحقیق؛ وجود ضرایب همبستگی، حجم نمونه و سطح معناداری تحقیقات و ملاک خروج؛ کیفی بودن و اسنادی بودن مقاله، فقدان اطلاعات آماری الزامی مانند ضریب همبستگی، سال تحقیق، حجم نمونه و همچنین تردید در روایی و پایایی بوده است. بعد از تهیه ملاکهای ورود پژوهشها و ثبت آنها در نرم‌افزار، اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد شده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات، از نمودار کیفی و آزمون کیو استفاده شده و بعد از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر عملکرد شغلی استفاده شده است. خلاصه پژوهش فراتحلیل در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: خلاصه پژوهش فراتحلیل

محقق	جامعه آماری	حجم نمونه	قومیت	ابزار
رضوانی پور و تقی پور (۱۴۰۱)	کارکنان	۲۷۱	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
یوسفی هجرودی (۱۴۰۱)	کارکنان	۲۱۸	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
رضوانی پور (۱۴۰۰)	کارکنان	۲۷۱	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)	کارکنان	۲۱۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
پور کاظمی آستانه (۱۴۰۰)	کارکنان	۱۴۵	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
تابان (۱۴۰۰)	کارکنان	۳۶۱	لر	پیمایش+ پرسشنامه
جعفری و بلوچ (۱۴۰۰)	کارکنان	۲۳۷	عرب	پیمایش+ پرسشنامه
سادات فر (۱۳۹۹)	کارکنان	۱۹۵	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
ندری و همکاران (۱۳۹۹)	استادان	۲۰۱	لر	پیمایش+ پرسشنامه
احمدی کومله (۱۳۹۸)	کارکنان	۲۸۵	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۸)	کارکنان	۱۵۹	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
بخشی پور لیلی (۱۳۹۸)	کارکنان	۲۰۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
ثاقب اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸)	کارکنان	۲۵۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
حسینی پور (۱۳۹۸)	کارکنان	۲۸۵	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
زارعی (۱۳۹۷)	کارکنان	۲۱۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)	معلمان	۳۳۰	تورک	پیمایش+ پرسشنامه
کفاش پور (۱۳۹۷)	کارکنان	۱۵۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
منوریان و همکاران (۱۳۹۷)	کارکنان	۲۳۵	تورک	پیمایش+ پرسشنامه

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی... ♦ ۱۲۷

امین افشار و همکاران (۱۳۹۶)	کارکنان	۱۱۳	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
شاقوزایی و همکاران (۱۳۹۶)	کارکنان	۱۲۳	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
ساکی و همکاران (۱۳۹۵)	کارکنان	۴۰۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۵)	کارکنان	۱۰۰	فارس	پیمایش+ پرسشنامه
ساکی و همکاران (۱۳۹۴)	معلمان	۲۳۰	لر	پیمایش+ پرسشنامه
کاملی و همکاران (۱۳۹۴)	کارکنان	۲۰۰	ترک	پیمایش+ پرسشنامه
ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳)	کارکنان	۳۱۰	عرب	پیمایش+ پرسشنامه

ج) یافته‌های پژوهش

۱. توصیفی

یک) روند اجرای مطالعات: بیشترین تحقیقات (۲۴ درصد) در زمینه اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی، سال ۱۳۹۸ انجام شده است.

جدول ۴: سالهای اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۱	۲	۸
۱۴۰۰	۵	۲۰
۱۳۹۹	۲	۸
۱۳۹۸	۶	۲۴
۱۳۹۷	۳	۱۲
۱۳۹۶	۲	۸
۱۳۹۵	۲	۸
۱۳۹۴	۲	۸
۱۳۹۳	۱	۴
جمع کل	۲۵	۱۰۰

دو) رشته تخصصی نویسندگان مسئول: ۴۰ درصد از تخصص نویسندگان مقاله در این حوزه، به رشته مدیریت اختصاص دارد.

جدول ۵: جامعه آماری مورد مطالعه

درصد	فراوانی	رشته تخصصی نویسندگان
۴	۱	آینده پژوهی
۱۲	۳	علوم اجتماعی
۴۰	۱۰	مدیریت
۲۰	۵	مدیریت آموزشی
۴	۱	مدیریت دولتی
۴	۱	مدیریت رفتار سازمانی
۴	۱	مدیریت منابع انسانی
۸	۲	روان‌شناسی تربیتی
۴	۱	مدیریت توان‌بخشی
۱۰۰	۲۵	جمع کل

سه) شیوه نمونه‌گیری مطالعات: ۴۴ درصد از پژوهشها به روش نمونه‌گیری تصادفی انجام شده است.

جدول ۶: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۴	۱	تمام شمار
۴۴	۱۱	تصادفی
۴	۱	تصادفی خوشه‌ای
۲۰	۵	تصادفی طبقه‌ای
۱۶	۴	در دسترس
۱۲	۳	هدفمند
۱۰۰	۲۵	جمع کل

چهار) جامعه آماری پژوهش: ۸۸ درصد از تحقیقات، جامعه آماری خود را از کارکنان انتخاب کرده‌اند.

جدول ۷: جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه مورد بررسی
۴	۱	استادان
۸۸	۲۲	کارکنان
۸	۲	معلمان
۱۰۰	۲۵	جمع کل

پنج) هویت قومی: مطابق نتایج؛ ۷۸ درصد از گروه قومی فارس می‌باشند.

جدول ۸: گروه هویت قومی

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ... ♦ ۱۲۹

گروه	فراوانی	درصد
فارس	۱۷	۷۸
عرب	۲	۸
لر	۳	۱۲
ترک	۳	۱۲
جمع کل	۲۵	۱۰۰

شش) نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه: ۱۲ درصد نهادهای مورد بررسی در حوزه مدرسه قرار دارند.

جدول ۹: نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

نوع نهاد یا سازمان	فراوانی	درصد
مدرسه	۳	۱۲
دانشگاه	۲	۸
سازمان ثبت‌احوال	۱	۴
سازمان ثبت‌اسناد	۱	۴
شرکت نفت	۱	۴
سازمان فنی حرفه‌ای	۱	۴
سازمان صنعت معدن تجارت	۲	۸
پالایشگاه	۱	۴
شبکه بهداشت	۱	۴
شرکت بیمه	۱	۴
آموزش و پرورش	۲	۸
بانک	۱	۴
فرمانداری	۱	۴
شرکت صنعتی	۲	۸
اتوبوسرانی	۱	۴
اوقاف	۱	۴
شهرداری	۱	۴
مالیات	۱	۴
جمع کل	۲۵	۱۰۰

۲. تحلیلی

یک) اندازه اثر تحقیقات: نتایج نشان می‌دهد که در تمامی پژوهشهای جدول ۱۰، اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی تأثیر معناداری داشته است.

جدول ۱۰: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	uper	Lower	Effect size	
۰.۰۰۰۰	۶.۳۸۲	۰.۳۸۸	۰.۱۴۵	۰.۱۶۶	رضوانی پور و تقی پور (۱۴۰۱)
۰.۰۰۰۰	۱۱.۱۴۶	۰.۲۶۶	۰.۱۲۲	۰.۲۸۹	یوسفی هجرودی (۱۴۰۱)
۰.۰۰۰۰	۱۴.۵۳۸	۰.۶۷۲	۰.۳۴۰	۰.۱۶۹۲	رضوانی پور (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰۰	۷.۱۱۲	۰.۱۵۱	۰.۰۹۸	۰.۱۰۹	بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰۰	۴.۰۹۲	۰.۴۵۲	۰.۲۰۰	۰.۱۰۰	پور کاظمی آستانه (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰۰	۵.۳۶۵	۰.۳۲۱	۰.۱۷۶	۰.۱۳۵	تابان (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰۰	۱۱.۷۶۳	۰.۲۶۱	۰.۱۸۷	۰.۳۲۱	جعفری و بلوچ (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰۰	۴.۱۳۸	۰.۵۷۱	۰.۱۴۱	۰.۱۵۶	ساداتفر (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰۰	۸.۵۳۴	۰.۲۲۰	۰.۱۲۱	۰.۳۳۱	ندری و همکاران (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰۰	۶.۱۳۴	۰.۲۰۸	۰.۱۹۸	۰.۱۴۳	احمدی کومله (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰۰	۸.۱۲۶	۰.۴۱۵	۰.۲۴۶	۰.۱۵۶	امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۸).
۰.۰۰۰۰	۳.۹۲۵	۰.۳۱۷	۰.۱۴۴	۰.۳۳۱	بخشی پور لیلی (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰۰	۳.۰۵۱	۰.۲۸۰	۰.۱۶۰	۰.۲۰۰	ثاقب اسمعیل پور و همکاران (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰۰	۴.۱۸۷	۰.۳۸۸	۰.۱۴۳	۰.۱۱۳	حسینی پور (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰۰	۱۵.۱۳۹	۰.۳۶۱	۰.۱۵۵	۰.۲۶۵	زارعی (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰۰	۴.۸۷۱	۰.۳۷۱	۰.۱۴۱	۰.۱۹۸	شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰۰	۹.۳۲۹	۰.۸۰۲	۰.۴۸۲	۰.۳۲۱	کفاش پور (۱۳۹۷)
۰.۰۰۰۰	۱۱.۹۸۷	۰.۴۰۰	۰.۲۰۰	۰.۱۱۶	منوریان و همکاران (۱۳۹۷)

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ... ۱۳۱

۰.۰۰۰	۳.۱۰۳	۰.۱۹۸	۰.۱۳۲	۰.۱۳۲	امین افشار و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۳.۵۸۹	۰.۱۱۰	۰.۰۷۵	۰.۲۵۶	شاقوزایی و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۶.۰۳۲	۰.۳۸۹	۰.۲۷۳	۰.۴۵۱	ساکي و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۷.۱۷۲	۰.۶۳۱	۰.۴۰۲	۰.۱۱۲	محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۵.۹۳۲	۰.۲۶۱	۰.۱۲۷	۰.۱۷۸	ساکي و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۱۲.۴۷۲	۰.۱۳۱	۰.۱۲۰	۰.۱۷۶	کاملی و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۱۰.۶۰۰	۰.۲۶۵	۰.۱۹۲	۰.۱۲۲	ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳)

دو) تأثیر مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی: نتایج نشان می‌دهد که بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد که مقدار اثر کلی آن برابر با ۲۷ درصد است. در این میان، مؤلفه‌های اخلاق اسلامی، شامل تعهد ایمانی (۰.۳۴۶)، پشتکار شغلی (۰.۳۰۰)، رفتار مسئولانه سازمانی (۰.۲۷۱)، نگاه اخلاقی به کار (۰.۳۴۰)، امانتداری سازمانی (۰.۱۴۰) و عدالت سازمانی (۰.۳۷۱)، با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته است.

جدول ۱: اثر مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی

مؤلفه	گزارش آماری			
	sig	Z	upper	lower
تعهد ایمانی	۰.۰۰۰	۴.۹۸۱	۰.۱۹۸	۰.۱۰۲
پشتکار شغلی	۰.۰۰۰	۵.۹۰۱	۰.۱۰۱	۰.۰۹۱
رفتار مسئولانه سازمانی	۰.۰۰۰	۳.۱۷۶	۰.۳۵۱	۰.۲۱۳
نگاه اخلاقی به کار	۰.۰۰۰	۶.۰۳۱	۰.۳۹۰	۰.۲۷۶
عدالت سازمانی	۰.۰۰۰	۷.۸۱۲	۰.۲۶۵	۰.۱۴۱
امانتداری سازمانی	۰.۰۰۰	۴.۱۷۰	۰.۳۷۱	۰.۲۱۰
اثر کلی	۰.۰۰۰	۱۰.۴۸۱	۰.۵۰۱	۰.۲۴۱

آزمون کیو: هدف اصلی آزمون کیو، تشخیص همگنی و ناهمگنی پژوهش است. در صورتی همگنی در تحلیل یافته‌ها و روابط بین متغیرهای تعدیلگر با وابسته از اندازه ثابت و

ناهمگنی از اندازه اثر تصادفی استفاده می‌شود. نتایج جدول ۱۲، حاکی از این است که پژوهش دارای ناهمگنی است و بایستی نقش متغیرهای ناهمگن‌کننده (تعدیلی) بررسی و مقدار اثر آن برآورد شود؛ که در ادامه به آنها اشاره شده است.

جدول ۱۲: آزمون کیو

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
۷۶۱.۱۵۴	۲۴	۰.۰۰۰	۸۹.۱۴۳

سه) تأثیر متغیر جنسیت در عملکرد شغلی: جنسیت با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته و مقدار آن ۰.۲۱ است. اخلاق کار اسلامی در میان زنان (۰/۲۳) بیشتر از مردان (۰/۱۹) بر عملکرد شغلی تأثیر داشته است.

جدول ۱۳: تأثیر متغیر جنسیت در عملکرد شغلی

تصادفی			جنسیت
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۵.۸۷۱	۰.۲۳۱	زن
۰.۰۰۰	۳.۱۴۱	۰.۱۹۸	مرد
۰.۰۰۰	۶.۴۰۲	۰.۲۱۰	اثر کل

چهار) تأثیر متغیر وضع تأهل در عملکرد شغلی: وضع تأهل با عملکرد شغلی رابطه معناداری داشته و مقدار آن ۰.۱۸ است؛ در این میان اخلاق کار اسلامی در میان گروه متأهل (۰/۱۵) بیشتر از مجردها (۰/۱۳) بر عملکرد شغلی تأثیر داشته است.

جدول ۱۴: تأثیر متغیر تأهل در عملکرد شغلی

تصادفی			جنسیت
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۳.۰۲۴	۰.۱۳۰	مجرد
۰.۰۰۰	۵.۸۸۷	۰.۱۵۰	متأهل
۰.۰۰۰	۸.۴۹۳	۰.۱۸۲	اثر کل

پنج) تأثیر متغیر نوع جامعه آماری در عملکرد شغلی: بین نوع جامعه آماری و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر کلی آن برابر با ۲۸ صدم است. در این

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ... ♦ ۱۳۳

میان، میزان اخلاق کار اسلامی در گروه دانشگاهیان بیشتر از گروه‌های دیگر بر عملکرد شغلی تأثیر داشته است.

جدول ۱۵: تأثیر نوع جامعه آماری در عملکرد شغلی

تصادفی			جامعه آماری
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰۰	۵.۱۸۱	۰.۲۵۸	نهاد دانشگاهی
۰.۰۰۰۰	۳.۰۳۲	۰.۱۱۵	کارکنان (دولتی و غیردولتی)
۰.۰۰۰۰	۷.۱۱۲	۰.۱۰۴	نهاد آموزش و پرورش
۰.۰۰۰۰	۴.۸۷۲	۰.۲۸۱	اثر کل

د) بحث و نتیجه‌گیری

اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی است که از اعمال و رفتار مرتبط با باورهای اسلامی ناشی می‌شود. اخلاق امری فردی است و در سازمانها تبدیل به امری جمعی می‌شود. فرهنگ سازمانی با تکیه بر رویکردهای اسلامی می‌تواند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. هدف اصلی پژوهش، فراتحلیل پژوهش در بازه زمانی ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۱ است. بر این اساس، نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی، تأثیر معناداری دارد که مقدار اثر آن برابر با ۰.۲۷ است. به این معنا که با افزایش اخلاق کار اسلامی در سازمانها و نهادها، به همان میزان کارکنان و نیروی انسانی عملکرد بهتری از خود نشان داده و در راستای توسعه و بهبود سازمانی کوشش و فعالیت می‌کنند.

همچنین مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی در بهبود عملکرد شغلی مؤثرند. با افزایش تعهد ایمانی به مقدار ۰.۳۴، به همان اندازه عملکرد شغلی بهتر می‌شود. هرچه میزان پشتکار شغلی (۰.۳۰) افزایش یابد، عملکرد شغلی در سطح نهادها و سازمانها ترقی خواهد یافت. با نهادینه شدن رفتارهای مسئولانه سازمانی (۰.۲۷)، عملکرد نیروی انسانی نیز تقویت شده و با انگیزه در سازمان زمان و انرژی خود را صرف می‌کنند. هرچه نیروی انسانی نگاه اخلاقی به کار و حرفه داشته باشد، به همان اندازه در امر شغلی عملکرد بهتری را از خود نمایش خواهند داد. با ترویج فرهنگ امانتداری سازمانی و احساس صداقت و اعتماد، عملکرد شغلی نیز بهتر می‌شود که مقدار اثر آن برابر با ۰.۱۴ است. عدالت سازمانی از مهم‌ترین مؤلفه‌های

اخلاق کار اسلامی است؛ هرچه وضعیت عدالت سازمانی در میان کارکنان، در ارتقا و موقعیت شغلی و رفتار سازمانی بیشتر رعایت شود، به همان اندازه کیفیت عملکرد شغلی نیرو انسانی تقویت می‌شود. بر این اساس، نتایج این پژوهش با یافته‌های مطالعاتی رضوانی‌پور و تقی‌پور (۱۴۰۱)؛ یوسفی هجرودی (۱۴۰۱)؛ رضوانی‌پور (۱۴۰۰)؛ بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)؛ پورکاظمی آستانه (۱۴۰۰)؛ تابان (۱۴۰۰)؛ جعفری و بلوچ (۱۴۰۰)؛ سادات‌فر (۱۳۹۹)؛ ندیری و همکاران (۱۳۹۹)؛ احمدی کومله (۱۳۹۸)؛ امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۸)؛ بخشی‌پور لیلی (۱۳۹۸)؛ ثاقب اسمعیل‌پور و همکاران (۱۳۹۸)؛ حسینی‌پور (۱۳۹۸)؛ زارعی (۱۳۹۷)؛ شفیقی و همکاران (۱۳۹۷)؛ کفاش‌پور (۱۳۹۷)؛ منوریان و همکاران (۱۳۹۷)؛ امین‌افشار و همکاران (۱۳۹۶)؛ شاقوزایی و همکاران (۱۳۹۶)؛ ساکی و همکاران (۱۳۹۵)؛ محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۵)؛ ساکی و همکاران (۱۳۹۴)؛ کاملی و همکاران (۱۳۹۴) و ارشادی و پیریایی (۱۳۹۳) همخوانی دارد و آنها را تأیید می‌کند.

به این ترتیب، اخلاق کار اسلامی با ایجاد تعهد سازمانی، ضمن افزایش عملکرد شغلی کارکنان، باعث کاهش نابهنجاری شغلی می‌شود و با اتصال و پیوند نیروی شغلی به هدف سازمانی، احتمال ترک شغلی و غیبت و تغییر شغلی وی را کنترل می‌کند و کاهش می‌دهد. سازمانها با ایجاد سازوکار اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی را تقویت می‌کنند و با ترسیم سیستم ارزشیابی، نظارت و تشویق، از طریق الگوهای اخلاق کار اسلامی، کاستی‌های سازمانی را کاهش داده، آنها را در مسیر نوآوری و تحول قرار می‌دهند. التزام به اخلاق کار اسلامی باعث ایجاد اعتماد سازمانی شده و نوعی سرمایه اجتماعی از نوع مذهبی را ایجاد می‌کند؛ موفقیت سازمان را در بازه کوتاه‌مدت و میان‌مدت و بلندمدت تقویت می‌کند و سازمان با این روال اسلامی، به سازمانی موفق تبدیل می‌شود. در این حالت، سازمان علاوه بر تأکید بر قوانین سازمانی، به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی تکیه دارد که آنها را در مسیر تحولات اداری و حل موانع سازمانی یاری می‌رساند؛ یک نوع ابزار غیر رسمی است که در کنار الگوهای رسمی (قوانین اداری)، بهره‌وری سازمانی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این روش ضمن کاهش رفتارهای غیر مسئولانه و غیر اخلاقی و غیر قانونی، وجدان شغلی و سازمانی آنها را بیدار کرده و به مثابه یک امر کنترلی عمل می‌کند. اخلاق کار اسلامی، به مثابه مجموعه‌ای از اصول و ارزشهای سازمانی، رفتارها و مسیرهای رفتاری آنها را تنظیم و سازماندهی می‌کند؛ نوعی از معیارهای فکری و رفتاری را ایجاد می‌کند که از طریق آنها نیروی انسانی سازمانی به مسئولیت، وظیفه و نقشه خود در

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی... ♦ ۱۳۵

برابر سازمان، متعهدتر و پایبندتر شده، از اهمال کاری و کم کاری اجتناب می کنند و شدت فساد و قانون گریزی نیز پایین تر می آید.

همچنین اخلاق کار اسلامی با ایجاد عدالت سازمانی، کاهش تبعیض شغلی و افزایش روابط حسنه و اعتماد واقعی، انسجام و فرهنگ شغلی را تقویت می کند. این عناصر پیونددهنده، ضمن کاهش فردگرایی شغلی با ایجاد مشارکت و روح جمعی در سازمان، از هزینه های شغلی و سازمانی کاسته و با تقویت سرمایه اجتماعی (اعتماد، مشارکت، انسجام، تعهد و حمایت)، عملکرد شغلی را افزایش می دهد. بر این اساس، اخلاق کار اسلامی زمینه و بسترهای بهبود عملکرد شغلی را تقویت می کند.



منابع

- آراسته، ندا و علی جاهد (۱۳۹۰). *اثر بخشی گروه‌درمانی شناختی رفتاری بر نشانه‌های افسردگی، اضطراب و امیدواری زنان مبتلا به سرطان سینه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات فارس.
- احمدی کومله، فائزه (۱۳۹۸). *بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر روی عملکرد کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی در شهرداری‌های شرق استان گیلان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی قدیر.
- اردلان، محمدرضا؛ سیروس قنبری، کاوه فیضی، حامد سیف پناهی و خلیل زندی (۱۳۹۳). «*رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی*». *اخلاق زیستی*، دوره چهارم، ش ۱۳: ۹۵-۷۵.
- ارشدی، نسرين و صالحه پیریایی (۱۳۹۳). «*رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغلی کارکنان*». *مدیریت اسلامی*، سال بیست و دوم، ش ۱: ۲۱۳-۲۳۴.
- امراللهی بیوکی، ناهید؛ محمد شاکر اردکانی و سمانه بامشادفر (۱۳۹۸). «*بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی، شادی در محیط کار با عملکرد شغلی در اداره صنعت و معدن استان یزد*». *کنفرانس بین‌المللی ایده‌های نوین در مدیریت حسابداری، اقتصاد و بانکداری*. تهران. <https://civilica.com/doc/925938>
- امیری محمد؛ مهدی همتی و مهدی مبینی (۱۳۸۹). «*اخلاق حرفه‌ای ضرورتی برای سازمان*». *معرفت اخلاقی*، ش ۱۳ (۴): ۱۷-۱۱.
- امین افشار، زهرا؛ سید مجید الهی و محسن هوشنگی (۱۳۹۶). «*بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی با تکیه بر نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی: اداره کل ثبت و اسناد و املاک شهر مشهد)*». *مدیریت فرهنگی*، سال یازدهم، ش ۳۷.
- بابائیان، علی؛ یوسف سامانی و ذبیح‌اله کرمی (۱۳۹۳). «*بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رشته‌های مأموریتی ناجا*». *منابع انسانی ناجا*، سال نهم، ش ۳۷: ۲۸-۹.
- بامشادفر، سمانه؛ ناهید امراللهی بیوکی و محمد شاکر اردکانی (۱۴۰۰). «*نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد)*». *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، سال هفتم، ش ۱: ۱۱۲-۱۴۴.

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ... ♦ ۱۳۷

- پورکاظمی آستانه، وهاب (۱۴۰۰). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی‌گری انگیزه اسلامی، رضایتمندی شغلی و تعهد عاطفی (مورد مطالعه: کارکنان اداره اوقاف و امور خیریه شرق گیلان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی قدیر.
- تابان، محمد (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش خرم‌آباد). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ایلام.
- ثاقب اسمعیل‌پور، مسعود؛ کیانوش عبدی، محمدعلی حسینی و علی‌اکبر بیگلریان (۱۳۹۸). «رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توان‌بخشی تابعه در سال ۱۳۹۶». *توان‌بخشی*، دوره بیستم، ش ۱: ۶۲-۵۲.
- جعفری، زمزم و محمود بلوچ (۱۴۰۰). «نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی». *مطالعات مدیریت و حسابداری*، دوره هفتم، ش ۱: ۱۱۹-۱۱۲.
- خاوری سید، مهدی (۱۳۸۶). تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران - منطقه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.
- رجبی‌پور میدی، علیرضا و مرتضی دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران». *اخلاق زیستی*، دوره دوم، ش ۶: ۹۲-۵۰.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ نسترن قره‌باغی، زهرا ملایی و الهام بهپور (۱۳۸۹). «ارائه مدل مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی». *اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی*. شیراز.
- رضوانی‌پور، یوسف (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان با میانجی‌گری رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: گروه صنعتی رضوان). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی راهبرد شمال.
- رضوانی‌پور، یوسف و محمد تقی‌پور (۱۴۰۱). «بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد کارکنان گروه صنعتی رضوان با تأکید بر نقش رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی». *دومین کنفرانس بین‌المللی تحقیقات پیشرفته در مدیریت و علوم انسانی*.
<https://civilica.com/doc/1466255>
- زارعی، احمدرضا (۱۳۹۷). بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی و توانمندسازی روان‌شناختی بر عملکرد شغلی کارکنان: تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بیمه ایران، شهرستان شیراز). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه اردکان.

- سادات فر، سید محمد (۱۳۹۹). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره مالیاتی استان گیلان با توجه به نقش میانجی رفتار شهروند سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی.
- ساکی، رضا؛ مریم سادات صدوق و فریده حمیدی (۱۳۹۵). «رابطه بین اخلاق سازمانی و عملکرد شغلی مدیران». *اخلاق در علوم و فناوری*، سال یازدهم، ش ۱: ۱۲۶-۱۱۷.
- ساکی، رضا؛ علیرضا عصاره و روح‌اله شعبانی مشکول (۱۳۹۴). «بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رهبری تحولی با عملکرد شغلی معلمان در مدارس متوسط شهرستان ملارد». *رهبری و مدیریت آموزشی*، سال نهم، ش ۱: ۵۰-۲۷.
- سلطانی، مرتضی (۱۳۸۲). «مدیریت اخلاق در سازمان». *پرستار*، ش ۱۳۲: ۳۶-۳۲.
- شاقوزایی، فرزانه؛ افسانه مرزیه و ناصر ناستی زایی (۱۳۹۶). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با کفایت اجتماعی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان فنی و حرفه‌ای شهرستان زاهدان». *پژوهشهای مدیریت عمومی*، سال یازدهم، ش ۳۹: ۱۳۴-۱۱۳.
- شریف‌زاده، فتاح؛ بهروز رضایی منش و امیرحسین عزتی (۱۳۹۸). «عوامل مؤثر بر نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزشهای اسلامی». *مطالعات مدیریت*، سال بیست و هشتم، ش ۹۲: ۱۶۳-۱۳۵.
- شریفی، احمدحسین (۱۳۹۱). آیین زندگی (اخلاق کاربردی). تهران: دانشگاه پیام نور.
- شفیقی، فاطمه؛ مهدی کلاتری و رشید ذوالفقاری زعفرانی (۱۳۹۷). «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی دینداری در کار (مورد مطالعه: معلمان آموزش و پرورش استان همدان)». *پژوهش در نظامهای آموزشی*، ش بهار: ۱۰۰۸-۹۸۵.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ زهرا حیدری‌زاده، و محمد حسنی (۱۳۹۵). «بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، دوره پنجم، ش ۲: ۴۶۰-۴۴۴.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله و مریم کریمیان (۱۳۸۸). «عوامل درون سازمانی مؤثر بر اخلاق کاری». *پژوهشها و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ش ۴.
- کاملی، محمدجواد؛ محمدرضا ضابط و کبری محبی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان در شبکه بهداشت و درمان شهرستان ابهر». *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، ش ۳۶: ۳۴-۱۷.
- کسل، فیلیپ (۱۳۸۳). چکیده آثار آنتونی گیدنز. ترجمه حسن چاوشیان. تهران: ققنوس.
- کفاش‌پور، آذر (۱۳۹۷). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی بر عملکرد کارکنان به واسطه بازاریابی داخلی مورد مطالعه سازمان اتوبوسرانی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده ادبیات و علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی تابران.

مطالعه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ... ۱۳۹

- لباف، حسن و رحیم رنجبر (۱۳۹۴). «بررسی تأثیر مدیریت مشارکتی بر اثربخشی کارکنان». *مطالعات مدیریت*، ش ۳۶-۳۵: ۳۳-۵۰.
- محمدی فاتح، عمران؛ علی اصغر محمدی فاتح و امید جمشیدی (۱۳۹۵). «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش واسطه‌گرایی انگیزش درونی و رضایت شغلی؛ مورد مطالعه: کارکنان سازمان ثبت احوال استان همدان». *کنگره بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی*. تهران. <https://civilica.com/doc/561380>.
- محمدی فاتح، عمران؛ منصور خیرگور و علی اصغر محمدی فاتح (۱۳۹۴). «تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع)». پروژه کسر خدمت. فرماندهی کل آجا، اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی آجا.
- مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰). «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)». *مدیریت اسلامی*، ش ۱.
- منتظری، محمد و لیلی فردوسی پور (۱۳۹۶). «تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان». *مطالعه مدیریت بهبود و تحول*، دوره بیست و هفتم، ش ۹۰: ۶۴-۴۵.
- منوریان، عباس؛ عمران محمدی فاتح و علی اصغر محمدی فاتح (۱۳۹۷). «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی». *فرایند مدیریت توسعه*، دوره سی و یکم، ش ۱ (پیاپی ۱۰۳): ۵۷-۱۵۵.
- ندیری، مسعود؛ علیرضا قلعه‌ای، حسن قلاوندی و محمد حسینی (۱۳۹۹). «بررسی الگوی علی روابط بین اخلاق حرفه‌ای، سرمایه روان‌شناختی و سرمایه فکری با عملکرد شغلی با میانجی‌گری تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی». *توسعه آموزش جندی‌شاپور*، سال یازدهم، ش ۴: ۹۰-۸۹.
- وبر، ماکس (۱۳۹۳). *اخلاق پروتستان و روح سرمایه‌داری*. ترجمه عبدالکریم رشیدیان. تهران: علمی.
- یوسفی هجروودی، سکینه (۱۴۰۱). *اخلاق کار اسلامی و عملکرد کارکنان: نقش انگیزه اسلامی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مؤسسه آموزش عالی قدیر.

- Abuznaid, S.A. (2009). "Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice". *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4): 278-288.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of human Resource Management Practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. (2007). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. IKOGAN publication. P. 67-82.
- Barati, H.; S.H.R. Arizi & A.Gh. Nouri (2010). "The relationship of organizational climate and work conscience with job performance". *Applied Psychology*, 4(1): 65-81. (In Persian)

- Barron, A.; A. Pereda & S. Stacey (2016). **“Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organisation design and the social capital of European government affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company in Brussels”**. *Journal of World Business*.
- Daft, C. (2004). **“Spiritual well – being: conceptualization and Measurement of Professional Ethics”**. *Journal of psychology and Theology*, 11: 330-340.
- Ellinger, A.E.; C.C.F. Musgrove, A.D. Ellinger, D.G. Bachrach, A.B.E. Baş & Y.L. Wang (2013). **“Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance”**. *Journal of Business Research*, 66(8): 1124-1133.
- Haroon, M.; H.F. Zaman & W. Rehman (2012). **“The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan”**. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5): 6-12.
- Hassani, M. (2015). **“The role of organizational learning on accountability and job performance among medical staff”**. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty*, 12(11): 996-988. (In Persian)
- Huntington, S.P. (2005). **Who are we? The challenges to America’s national identity**. Simon & Schuster.
- Kegans, M. (2009). **“Professional Ethics Levels”**. *Health education research: Theory Practice*, 19: 125-137.
- Kumar, N. & R.C. Rose (2010). **“Examining the link between Islamic work ethics and innovation capability”**. *Journal of Management Development*, 29 (1): 79-93.
- Malik, M. (2014). **“Social Capital: An Exploration into Faith-inspired Unique Model”**. *International Journal of Islamic Thought*, 3(2): 5-18.
- Mohamed, N.; N.S. Abdul Karim & R. Hussein (2010). **“Linking Islamic work ethics to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia”**. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5 (1): 13-23.
- Nasr, S. (1984). **“Islamic work ethics”**. *Hamdard Islamicus*, 7: 25-35.
- Porter, L.W. & E.E Lawler (2006). **“Manageral Attitudes”**. 27-29.
- Rafki, A. & K.A. Wahab (2014). **“Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature”**. *Asian Social Science*, 10(9): 1-7.
- Smeank, R.A. & J.A. Hance (2005). **“The relationship between job involvement, job satisfaction and task performance”**. *Journal of Vocational behavior*, 81: 190-208.
- Sonnentag, S.; J. Volmer & A. Spsychala (2002). **Job Performance**. Sage publication.
- Tetik, N. (2016). **“The effects of psychological empowerment on job satisfaction and job performance of tourist guides”**. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2): 221-239.
- منابع ترجمه شده
- Ahmadi Komleh, Faezeh (2019). **Investigating the effect of Islamic work ethics on employee performance through the mediation of job satisfaction in the eastern municipalities of Gilan province**. Master's Thesis. Qadir Institute of Higher Education

- Amin Afshar, Zahra; Seyed Majid Elahi & Mohsen Hoshangi, (2017). **“Investigation of the effect of organizational culture and Islamic work ethics on job performance based on the mediating role of organizational citizenship behavior and job satisfaction (case study: General Directorate of Registration and Documents and Real Estate of Mashhad)”**. *Journal of Cultural Management*, year 11, No. 37.
- Amiri Mohammad; Mehdi Hemmati & Mehdi Mobini (2010). **“Professional ethics is a necessity for the organization”**. *Ethical Knowledge Quarterly*, 13(4): 11-17.
- Amrollahi Beyuki, Nahid; Mohammad Shaker Ardakani & Samaneh Bamshadfar (2019). **“Investigating the mediating role of organizational commitment in the relationship between Islamic work ethics, happiness in the work environment and job performance in the Department of Industry and Mining of Yazd Province”**. *International Conference on New Ideas in Accounting, Economics and Banking Management*. Tehran. <https://civilica.com/doc/925938>
- Arasteh, Neda & Ali Jahed (2011). **The effectiveness of cognitive behavioral group therapy on the symptoms of depression, anxiety and hope in women with breast cancer**. Master's Thesis of Clinical Psychology, Islamic Azad University, Fars Science and Research Unit.
- Ardalan, Mohammadreza; Cyrus Ghanbari, Kaveh Faizi, Hamed Saif Panahi & Khalil Zandi (2014). **“The relationship between Islamic work ethics and occupational conflict”**. *Bioethics Quarterly*, Vol. 4, No 13: 75-95.
- Arshadhi, Nasreen & Saleha Piriaei (2014). **“The relationship between Islamic work ethics and job performance, job satisfaction and employees' intention to leave their jobs”**. *Two scientific-research quarterly journals of Islamic management*, year 22, No 1: 213-234.
- Babaian, Ali; Yusuf Samani & Zabih Elah Karmi (2013). **“Investigation of the relationship between personality traits and the job performance of NAJA mission line employees”**. *NAJA Human Resources Journal*, Year 9, No. 37: 9-28.
- Bamshadfar, Samaneh; Nahid Amrollahi Beyuki & Mohammad Shaker Ardakani (2021). **“The mediating role of organizational commitment in the relationship between Islamic work ethics and happiness in the work environment with job performance (Case Study: Yazd Province Industry, Mining and Trade Organization)”**. *Journal of Psychological Research in Management*, Year 7, No 1: 112-144.
- Cassell, Philip (2004). **The Giddens reader**. Translated by Hasan Chavoshian. Ghoghnoos Publications
- Ghorbanzadeh, Vejullah & Maryam Karimian (2009). **“Intra-organizational factors affecting work ethics”**. *Researches and human resources management of Imam Hossein (P.B.U.H) University*, No 4.
- Jafari, Zamzam & Mahmoud Baloch (2021). **“The role of Islamic work ethics in internal motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance of South Pars Oil and Gas Refinery employees”**. *Journal of Management and Accounting Studies*, Vol. 7, No 1: 112-119.
- Kafashpour, Azar (2018). **Investigating the effect of Islamic ethics on employee performance through internal marketing studied by the Mashhad Bus Organization**. Master's Thesis. Faculty of Literature and Human Sciences, Tabran Institute of Higher Education.
- Kameli, Mohammad Javad; Mohammadreza Bajeet & Kobri Mohebi (2015). **“Investigation of the relationship between work ethics and job**

- performance of employees in the health and treatment network of Abhar city**". *Development Journal of Human Resource Management and Support*, 36: 17-34.
- Khavari Seyed, Mahdi (2007). **Clarifying the relationship between work ethics and employee performance in the Iran Oil Products Distribution Company - Tehran region**. Master's thesis of Allameh Tabatabai University.
 - Labaf, Hassan & Rahim Ranjbar (2015). **Investigation of the effect of participatory management on the effectiveness of employees**". *Management Studies Quarterly*, 35-36: 33-50.
 - Mashaikhipour, Mohammad Ali (2011). **Fundamentals of work ethics from the perspective of Imam Ali (P.B.U.H)**". *Two quarterly scientific research journals of Islamic management*, No. 1.
 - Mohammadi Fateh, Imran; Ali Asghar Mohammadi Fateh & Omid Jamshidi (2016). **The effect of Islamic work ethics on the individual's job performance, taking into account the mediating role of intrinsic motivation and job satisfaction, studied: the employees of Hamadan Province Registration Organization**". *International Congress of Humanities, Cultural Studies*. Tehran. <https://civilica.com/doc/561380>
 - Mohammadi Fateh, Imran; Mansour Khairgur & Ali Asghar Mohammadi Fateh (2015). **Effect of professional ethics on the job performance of Imam Ali (P.B.U.H) Officer University employees**. Project of short service. General Command of AJA, Department of Research and Self-Sufficiency Jihad AJA.
 - Monavarian, Abbas; Imran Mohammadi Fateh & Ali Asghar Mohammadi Fateh (2018). **The effect of Islamic work ethics on individual's job performance considering the mediating role of organizational commitment and job satisfaction**". *Journal of Development Management Process*, Vol. 31, No. 1 (Serial 103): 57-155.
 - Montazeri, Mohammad & Leyli Ferdosipour (2017). **The effect of organizational health on the job performance of employees**". *Scientific-research quarterly of the study of improvement and transformation management*, Vol. 27, No. 90: 45-64.
 - Nadri, Massoud; Alireza Qalaei, Hassan Qalavandi & Mohammad Hasani (2020). **Investigation of the causal pattern of relationships between professional ethics, psychological capital and intellectual capital with job performance with the mediation of knowledge sharing among faculty members**". *Jundishapur Education Development Quarterly*, year 11, No. 4: 890-900.
 - Pourkazemi Astana, Wahab (2021). **The effect of Islamic work ethics on the job performance of employees with the mediation of Islamic motivation, job satisfaction and emotional commitment (case study: employees of the East Gilan Endowment and Charity Department)**. Master's Thesis. Qadir Institute of Higher Education.
 - Qasimzadeh Alishahi, Abolfazl; Zahra Heidarizadeh & Mohammad Hasani (2016). **Investigation of the antecedents and consequences of Islamic work ethics**". *Management in Islamic University*, Vol. 5, No 2: 444-460.
 - Rahimnia, Fariborz; Nestern Qarabaghi, Zahra Melai & Elham Behpour (2019). **Presenting a conceptual model to investigate the relationship between work ethics and spirituality on entrepreneurship and organizational performance**". *The first international conference on management, innovation and entrepreneurship*. Shiraz.

- Rajabipour Meibdi, Alireza & Morteza Dehghani Firouzabadi, (2014). **“Relationship between Islamic work ethics and organizational commitment and job satisfaction of nurses”**. *Bioethics Quarterly*, Vol. 2, No 6: 50-92.
- Rizvanipour, Yusuf (2021). **Investigating the effect of Islamic work ethics on employee performance through the mediation of job satisfaction, organizational citizenship behavior and organizational commitment (case study: Razvan Industrial Group)**. Master's Thesis. Northern Strategy Institute of Higher Education.
- Rizvanipour, Yusuf & Mohammad Taghipour (2022). **“Investigating the effect of Islamic work ethics on the performance of Rizvan Industrial Group employees, emphasizing the role of job satisfaction, organizational citizenship behavior, and organizational commitment”**. *The second international conference on advanced research in management and humanities*, <https://civilica.com/doc/1466255>
- Sadatfar, Seyyed Mohammad (2020). *The effect of Islamic work ethics on the job performance of the employees of the Tax Administration of Gilan province with regard to the mediating role of organizational citizen behavior*. Master's Thesis. Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bandar Anzali Branch
- Saki, Reza; Alireza Ezra & Roohollah Shabani Meshkol (2015). **“Investigating the relationship between managers' professional ethics and transformational leadership with teachers' job performance in middle schools of Mallard city”**. *Educational Leadership and Management Quarterly*, year 9, No 1: 27-50.
- Saki, Reza; Maryam Sadat Sadouq & Farideh Hamidi (2016). **“The relationship between organizational ethics and managers' job performance”**. *Ethics in Science and Technology*, Year 11, No 1: 117-126.
- Saqib Ismailpour, Massoud; Kianoush Abdi, Mohammad Ali Hosseini & Ali Akbar Biglerian (2018). **“Relationship between work ethics and occupational performance of therapeutic administrative staff of TabeH University of Welfare and Rehabilitation Sciences in 2016”**. *Rehabilitation Journal*, Vol. 20, No 1: 52-62.
- Shafiqi, Fatima; Mehdi Kalantari & Rashid Zulfiqari Zafarani (2019). **“The effect of professional ethics on job performance according to the mediating role of religiosity at work (case study: education teachers of Hamadan province)”**. *Journal of Research in Educational Systems*, spring: 985-1008.
- Shaghuzai, Farzaneh; Afsanah Marzieh & Nasser Nasti Zaei (2017). **“Professional ethics relationship with social competence and job performance of technical and professional organization employees of Zahedan city”**. *Public Management Research*, year 11, No 39: 113-134.
- Sharifi, Ahmad Hossein (2012). **The ritual of life (applied ethics)**. Tehran: Payam Noor University Press.
- Sharifzadeh, Fattah; Behrouz Rezaei Manesh & Amir Hassan Ezzati (2019). **“Effective factors on the institutionalization of organizational culture based on Islamic values”**. *Quarterly Journal of Management Studies*, year 28, No 92: 135-163.
- Soltani, Morteza (2003). **“Ethical management in the organization”**. *Nurse Monthly*, 132: 32-36.
- Taban, Muhammad (2021). **The effect of strategic human resource management on job performance with the mediating role of Islamic**

- work ethics (case study of Khorramabad education and training staff).** Master's Thesis. Faculty of Literature and Humanities, Ilam University.
- Weber, Max (2014). **The Protestant ethics and the spirit of capitalism.** Translated by Abdul Karim Rashidian. Tehran: **elmi** Publications.
 - Yousefi Hechroudi, Sakineh (2022). **Islamic work ethics and employee performance: the role of Islamic motivation, emotional commitment and job satisfaction.** Master's Thesis. Qadir Institute of Higher Education.
 - Zarei, Ahmadreza (2018). **Investigating the effect of Islamic work ethics and psychological empowerment on employees' job performance: explaining the mediating role of organizational commitment (case study: Shiraz Iran Insurance Company).** Master's Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Ardakan University.

