

## تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی

سید محسن علامه \*

مهدی آقایی \*\*

پذیرش نهایی: ۹۴/۸/۲۰

دریافت مقاله: ۹۳/۳/۳

### چکیده

اخلاق کار در مباحث مربوط به مدیریت سازمانها از اهمیت زیادی برخوردار است. همواره اعتقادات مذهبی تأثیر به‌سزایی بر اخلاق کار داشته است و شاید بتوان اخلاق کار از دید اسلام را به‌عنوان یکی از کاملترین انواع آن دانست. این پژوهش بر آن است تا با تعیین تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی به ادبیات این زمینه بیفزاید. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان دانشگاه صنعتی اصفهان تشکیل می‌دهند که از میان آنها ۲۳۰ نفر به صورت تصادفی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه بسته با ۳۵ سؤال استفاده شد که در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها روی ۱۹۸ پرسشنامه مقبول انجام گرفت. الگوی مفهومی پژوهش، که با بهره از ادبیات پژوهش تدوین شده بود با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری با رویکرد کمترین مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۲/۰ بررسی گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اخلاق اسلامی کار به‌صورت مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان و به‌صورت منفی و معنادار بر تنش شغلی آنها تأثیر دارد. همچنین نقش تنش شغلی به‌عنوان متغیر میانجی در رابطه اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی نیز بررسی شد.

**کلید واژه‌ها:** مدیریت و اخلاق اسلامی، تنش شغلی و مدیریت، رضایت شغلی و مدیریت، مدیریت در دانشگاه اصفهان.

\* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دانشگاه اصفهان  
[dr\\_allameh@yahoo.com](mailto:dr_allameh@yahoo.com)

\*\* دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی دانشگاه اصفهان

[mehdiaghaie1989@gmail.com](mailto:mehdiaghaie1989@gmail.com)

## مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، نقش بسزایی در تربیت نیروهای متخصص و فرهیخته هر جامعه‌ای بر عهده دارند. مقام معظم رهبری در تبیین نقش دانشگاه‌ها در جامعه می‌فرماید: درست است که محیط‌های اسلامی و انقلابی زیاد است همانند محیط‌های شهری کسب و کار، محیط‌های کارگری، محیط حوزه علمیه و محیط‌های گوناگون دیگر، اما هیچ کدام از این محیط‌ها مشغول ساختن انسانهایی نیستند که با تخصص و دانش خودشان، باید در فردای این مملکت چرخه‌ای از چرخهای زندگی را حرکت بدهند. البته از این جهت حوزه علمیه مختصراً وجه شباهتی با دانشگاه دارد؛ اما آن هم باز تفاوت‌های خیلی زیادی دارد. در امر اداره آینده کشور، دانشگاه جلوتر و مهمتر است. دانشگاه است که مدیران و سیاسیون و مهندسان آینده کشور را تربیت می‌کند؛ متخصصان و دانشمندانی که باید در زمینه‌های مختلف زندگی از صنعت و کشاورزی و تسلیحات و از همه شئون جامعه، کشور را در فردا اداره کنند، دارد تربیت می‌کند؛ پس ببینید دانشگاه این قدر مهم است. اگر حقیقتاً دانشگاه جایی شد که در آن تربیت دینی بدرستی انجام بگیرد، می‌توان اطمینان پیدا کرد که فردا مدیران کشور و همه کسانی که چرخه‌ای از چرخهای کشور در دستشان است، اسلامی هستند و با دید و نگرش اسلامی حرکت می‌کنند (امام خامنه‌ای، ۱۳۶۷/۷/۱۳). با توجه به اهمیت و نقش دانشگاه‌ها و رسالت عظیمی که به عهده دارند، شناخت ویژگیها و نیازهای کارکنان و رسیدگی مناسب به آنها در ایجاد فضایی فرهنگی اسلامی در جهت تربیت نیروهای متخصص و فرهیخته، ضروری به نظر می‌رسد و می‌توان گفت از جانب متخصصان علوم انسانی کمتر به آن پرداخته شده است. اگرچه پژوهشهایی در زمینه بررسی اخلاق اسلامی کار در دانشگاه‌ها صورت پذیرفته است (به‌عنوان مثال: حسینی و همکاران، ۱۳۹۱؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲؛ موغلی و همکاران، ۱۳۹۲)، تاکنون پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی کارکنان نپرداخته است. از سوی دیگر عمده پژوهشها در مورد اخلاق کار با توجه به تعریف غربی آن بوده و به جنبه اسلامی آن کمتر توجه شده است. در این پژوهش تلاش شده است با بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و همچنین رضایت شغلی کارکنان به نقش و تأثیر اخلاقیات بویژه از نوع اسلامی آن بر بهبود ویژگیهای شغلی کارکنان پی برده شود. بدین منظور دانشگاه صنعتی اصفهان، که یکی از مهمترین دانشگاه‌های کشور در زمینه نخبه پروری، تربیت

متخصصان و هم‌چنین توسعه علوم فنی مهندسی است، مورد مطالعه قرار گرفت. امید است نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی یاری رساند تا با بهبود اوضاع شغلی کارکنان مؤسسات خود و در نتیجه ایجاد فضایی فرهنگی اسلامی در دانشگاه‌ها، بهره‌وری مراکز آموزش عالی کشور را افزایش دهند.

## ادبیات نظری پژوهش

### اخلاق اسلامی کار

کار به آن دسته از فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که با هدف کسب درآمد و رفع نیازهای فردی و اجتماعی انجام می‌شود. اخلاق کار از زیرشاخه‌های اخلاق کاربردی است که از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا هر انسانی می‌پذیرد که هر کاری نیازمند رعایت دسته‌ای از بایدها و نبایدهای اخلاقی است که بدون رعایت آنها نتیجه مطلوب به دست نمی‌آید. اخلاق به معنی رعایت اصول معنوی و ارزش‌هایی است که بر رفتار شخص یا گروه حاکم است مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است. اخلاق کار نیز به معنی شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام دادن درست و ترک نادرست است (رحمان سرشت، رفیعی و کوشا ۱۳۸۸: ۲۳). ادیان در بسیاری از کشورها چه با قانون اساسی سکولار و چه دینی، تأثیرات متفاوتی بر ویژگی‌های فرهنگی جامعه و مؤسسات دارند (طیب<sup>۱</sup>، ۱۹۷۷). برای بسیاری از جوامع بشری در طول تاریخ، کار، سخت و سخیف به شمار می‌رفته است. در فرهنگ‌های عبری، رم و یونان باستان، کار نفرین و لعنت الهی بوده است که به دلیل عصیان آدم در بهشت متحمل آن شده است و ویژه‌برده‌ها و انسان‌های پست است. در طول قرون وسطی تحت تأثیر دین مسیحیت، هرچند کار، تنبیه خدا به خاطر گناه نخستین به شمار می‌رفته با این تلقی مثبت همراه بوده که کار برای کسب ثروت و متکی نبودن به دیگران، مثبت و اخلاقی است. از نگاه یهودیان نیز کار، تنها فعالیت ضروری برای جلوگیری از فقر به شمار می‌رفت. با ظهور کلیسای پروتستان، کار، مظهر اراده الهی به شمار می‌رفت و همگان حتی ثروتمندان به آن ترغیب شدند؛ بدین‌سان پس از قرن‌ها، کار ارزش ذاتی یافت و حتی وسیله‌ای برای تعیین جایگاه فرد در سلسله مراتب اجتماعی به شمار رفت و این اندیشه، مبنای پیدایش دوران

---

1 - Tayeb

شکوفایی اقتصادی سرمایه‌داری شد (معیدفر، ۱۳۷۷). بر خلاف بسیاری از جوامع، کار در اسلام از ارزش ذاتی برخوردار، و همواره بر آن تأکید شده است. در چشم‌انداز اسلامی، کار در پرتوی نیازهای انسان و ضرورت برقراری تعادل و آرامش در زندگی فردی و اجتماعی افراد، فضیلت تلقی می‌شود؛ اما کار کردن همواره تحت کنترل نگه داشته شده و از افراط در آن با تأکید قرآن بر فانی و گذرا بودن زندگی و خطر حرص و طمع‌کاری و اهمیت پرهیز از ثروت‌اندوزی جلوگیری شده است (موثقی، ۱۳۷۸: ۱۶). قرآن کریم در زمینه صداقت و عدالت در کسب و کار و توزیع عادلانه ثروت در جامعه تأکید دارد و انسانها را به کسب مهارت و دانش تشویق و از سستی و تنبلی منع می‌کند (به نقل از یوسف، ۲۰۰۰). استاد مرتضی مطهری در کتاب تعلیم و تربیت در اسلام، یکی از بهترین راه‌های تربیت افراد را کار می‌داند و حدیث شریفی از نبی اکرم (ص) نقل می‌کند که «اگر تو خودت را متوجه کاری نکنی، نفس، تو را مشغول به خودش می‌کند» (به نقل از مهدوی، ۱۳۹۱). اخلاق کار اسلامی به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه را درست است از نادرست متمایز می‌سازد (راکمن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به‌عنوان فضیلت در زندگی بشر دیدن است (رایزک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و رفتار پیامبر گرامی (ص) و ائمه اطهار (ع) است. هرچند از دیدگاه قرآن، روزی همه موجودات از جانب خداوند تضمین شده است: «هیچ جنبنده‌ای در روی زمین نیست مگر اینکه رزوی او بر عهده خداست» (هود/ ۶) و بندگان خدا روزیشان را فقط باید از خدا بخواهند (عنکبوت/ ۱۷) در عین حال تأکید می‌کند که خداوند، روز را برای کسب روزی قرار داده است (نبأ/ ۱۱) و بهترین راه کسب روزی را بر اساس کار و تلاش شخصی افراد می‌داند: «و اینکه برای انسان، جز آنچه تلاش کرده است چیزی نیست (نجم/ ۳۹) و از رشوه‌گیری (بقره/ ۱۸۸)، رباخواری و کسب درآمد از راه استثمار دیگران بشدت نهی می‌کند و می‌فرماید «...خداوند داد و ستد را حلال و ربا را حرام کرده است...» (بقره/ ۲۷۵). پیامبر اکرم (ص) فرموده‌اند: «کار سخت موجب آموزش گناهان است و هم‌چنین، هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از دسترنج خود به دست آورده باشد» (به نقل از یوسف، ۲۰۰۰). دیدگاه اخلاق

1 - Rokhman

2 - Rizk

کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است به گونه‌ای که پیامبر(ص) می‌فرماید «کسی که برای خانواده‌اش زحمت بکشد، مانند مجاهدی در راه خداست که شمشیر می‌زند (کلینی، ۱۳۶۵، ج ۵: ۱۱۳). این گونه نگرش نسبت به کار و کسب روزی حلال از دسترنج خویش مختص اسلام است و نمی‌توان آن را در هیچ‌یک از فرهنگهای دیگر یافت. امام صادق (ع) می‌فرماید: «خداوند، نان (روزی) را چنان قرار داد که جز با نیروی کار و مهارت و تلاش به دست نیاید تا انسان به کاری مشغول شود و از پیامدهای بیکاری و گستاخی رفاه‌زدگی و بیهودگی باز ماند (مجلسی، ج ۳: ۸۷؛ حکیمی، ج ۳: ۲۴۹). ایشان همچنین فرموده است «اگر هر چه مردم بدان نیاز داشتند در اختیارشان قرار می‌گرفت، نه زندگی در کامشان گوارا بود و نه لذتی از آن می‌بردند (الحیاء، ج ۵: ۲۹۲). شاید بتوان جذابترین و مهمترین جنبه اخلاق اسلامی کار، که آن را با مفهوم غربی اخلاق کار متمایز ساخته است، فرهنگ امر به معروف و نهی از منکر<sup>۱</sup> نامید. این فرهنگ باعث می‌شود هر یک از اعضای گروه و یا سازمان تلاش کند تا خود و سایر اعضا از ارزشها و اخلاق کار پیروی کنند و نتیجه آن، سود رساندن به فرد و سازمان می‌شود که این مطلوبترین جنبه هر عملی در سازمان است (عباسی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

علی<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) برخی از عوامل اخلاق اسلامی کار را بر اساس احادیث پیامبر اکرم(ص) دسته‌بندی می‌کند که شامل دنبال کردن کسب حلال، لزوم کسب ثروت در جهت توانمندی اقتصادی، اهمیت کیفیت کار، حقوق و دستمزد عادلانه، اتکا و اعتماد به نفس، سخاوت و گشاده‌دستی، اهمیت قصد و نیت هر کار، صداقت و شفافیت در فعالیتهای اقتصادی و منع احتکار، رشوه دادن و رشوه‌خواری، حرص و آز است (به نقل از عباس و عبدالله<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸). عظیمی (۱۳۹۱) طی پژوهشی به آسیب‌شناسی اخلاق سازمانی با استفاده از آموزه‌های قرآنی و رویکرد آمار مهندسی اقدام نمود. وی مواردی همچون تملق و تحقیر، تسامح در برابر تخلفات و منکرات اداری، سوءاستفاده از موقعیت، عقب‌نشینی از اصول و ارزشها، بی‌انگیزگی و دل‌سردی، افشا و عدم صیانت از اسرار اداری، پیروی از هوای نفس، شتاب در تصمیم‌گیری، قشری‌نگری و در نظر گرفتن منافع افراد خاص، قضاوت بر اساس اطلاعات ناقص را از جمله آفات مدیریت و سازمان برشمرده است.

1 - Inviting-for-Good and Forbidding –from-Wrong (IGFW)

2 - Abbasi, Rehman and Bibi

3 - Ali

4 - Abbas J.Ali and Abdullah Al-Owaihian

## رضایت شغلی

رضایت شغلی در روانشناسی سازمانی، مفهومی اساسی است. پژوهشهای این حوزه کاربرد بسیاری در مدیریت منابع انسانی دارد (هاف، ریچتر و ترسین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۷۱۰). این مفهوم تلاشهای نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و نیز در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمانها اهمیت فوق العاده‌ای پیدا کرده است. اهمیت رضایت شغلی از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دیگر سو به این علت است که علاوه بر این تعاریف و مفهوم‌پردازیهای متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت و حتی اقتصاد و سیاست بوده است (لاوسون و شین<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸). درباره رضایت شغلی نظریه‌های گوناگونی ارائه شده است؛ می‌توان گفت تمامی آنها رضایت شغلی را بر پایه این سه محور قرار داده‌اند: (۱) توقعات و انتظارات افراد در زمینه موقعیت‌های واقعی (۲) میزان برآورده شدن نیازهای جسمی و روانی (۳) سطح ابقای ارزشهای مهم (هومن، ۱۳۸۰: ۱۲). از این رو عوامل متعدد و گوناگونی زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت شغلی است. این عوامل را می‌توان از ویژگیهای شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی برشمرد که جنبه‌های درونی نامیده می‌شود تا شرایط و ویژگیهای سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی به حساب می‌آید (تت و میر<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳). رضایت شغلی بیانگر احساسی مثبت درباره شغل است که در نتیجه ارزیابی ویژگیهای مختلف آن ایجاد می‌شود (زارعی، ۱۳۸۹: ۸۹). می‌توان گفت رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرشهای مثبت است که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی شخصی می‌گوید، رضایت شغلی خوبی دارد، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد؛ احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. نتایج پژوهشها نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بیشتر از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند (کاندن<sup>۴</sup>، ۱۹۷۷). در سازمانهای خدماتی، رضایت شغلی عاملی حیاتی است به علت اینکه نگرش و رفتار کارکنان خط مقدم این گونه سازمانها بر

1 - Hauff, Richter & Tressin  
 2 - Lawson & Sheen  
 3 - Tett & Meyer  
 4 - Chandan

نگرش مشتریان نسبت به سازمان و خدماتش تأثیر بسزایی خواهد داشت (یه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴: ۹۴).

### تنش شغلی

تنش شغلی یکی از مهمترین ویژگیهای محیط کار، فرسودگی بدنی یا عاطفی است که بر اثر مسائل و مشکلات واقعی و یا ذهنی پدید می‌آید (هال و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). واژه استرس - تنش - مستقیماً از زبان لاتین گرفته شده و به معنی تحمیل فشار و خسته شدن است (حسنی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۸). تنش به مجموعه‌ای از واکنشهای عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده داخلی و خارجی اطلاق می‌گردد؛ بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی و یا خارجی از میان برود، تنش پدید می‌آید (کندال<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱). هر چند کاربرد این واژه در روانپزشکی سابقه طولانی دارد در سالهای اخیر استفاده از آن در روانشناسی مدیریت و رفتار سازمانی نیز رایج شده و به سبب رایج بودن آن در زندگی اجتماعی افراد، بخشی از مباحث سازمانی به تنش اختصاص یافته است (قاسم زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴). تنش شغلی، دلیل عمده‌ای برای کاهش تولید، غیبت کارکنان و فروپاشی و به هم ریختگی سازمانها است. اضافه کاریهای زیاد، ناکافی بودن آموزشهای لازم از دلایل پنهان ترک شغل است که معمولاً در اثر تنش زیاد به وجود می‌آید (کارستنج<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). هنگامی که فرد در محیط کار با بایدهایی روبه‌رو می‌شود که با ظرفیتهای کنونی یا نیازها و خواسته‌های ارتباطی ندارد، دچار ناهماهنگی و تعارض می‌شود و تنها راه کاهش آن سازگاری شخص با اوضاع تازه است (رحیمی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). میلر<sup>۶</sup> به نقل از کالس<sup>۷</sup> تنش شغلی را نوعی حالت روانشناختی می‌داند که نشان‌دهنده عدم تعادل بین درک فرد از نیازهای خود برای شکار کردن آنها در محیط کار و توانایی برای سازگاری با آن نیازها است (به نقل از میلر، ۱۹۸۶). بر اساس تعریف مؤسسه بهداشت<sup>۸</sup> تنش شغلی هنگامی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد (حسنی و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۸). تنش شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است به گونه‌ای که توجه مدیران و

1 - Yeh

2 - Hall, Zinko, Perryman & Ferris

3 - Kendall

4 - Carestenj

5 - Rahimi

6 - Miller

7 - Kales

8 - National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)

پژوهشگران را به خود معطوف کرده است. مؤسسه جبران غرامت کارمندان در کالیفرنیا گزارش می‌کند که بین سالهای ۱۹۷۹ تا ۱۹۸۸ شمار قربانیان تنش شغلی تقریباً ۷۰٪ افزایش یافته است (کینگما و میرله<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

### سابقه پژوهش

بیشتر پژوهشهایی که در مورد اخلاق کار و در این حیطه صورت گرفته است در غرب و متمرکز بر اخلاق کار پروتستانی و مبتنی بر تجربه کشورهای امریکایی و اروپایی است (انصاری و اردکانی ۱۳۹۲: ۸۷). مطالعه پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق اسلامی کار نیز در سالهای اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. هارن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲) به بررسی رابطه اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی بین پرستاران بخش بهداشت و درمان پاکستان پرداختند. در این پژوهش آنها با بررسی یک نمونه ۸۰ تایی از پرستاران مربوط به ده بیمارستان خصوصی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. حیاتی و سانیاگو<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) با پژوهشی به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرداختند. این پژوهش روی یک نمونه ۱۴۹ نفری از کارکنان بانکهای اسلامی در اندونزی انجام شد و نتایج آن نشان می‌دهد که تأثیر اخلاق اسلامی کار بر انگیزه درونی و تعهد سازمانی از تأثیر آن بر رضایت و عملکرد شغلی بیشتر است. راکمن و عمر<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) پژوهشی به منظور بررسی اثر اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک سازمان انجام دادند. نتایج این تحقیق، که در مورد کارمندان ده نهاد مالی اسلامی در اندوزی صورت گرفته بود، نشان می‌دهد که اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. رجبی پور و دهقانی (۱۳۹۱) طی پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق اسلامی کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی با بررسی ۱۹۰ نفر از پرستاران بیمارستانهای دولتی استان یزد به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد ولی این رابطه با رضایت شغلی تأیید نشد. حسنی و همکاران (۱۳۹۱) نیز طی پژوهش

1 - Kingama and Mirelle

2 - Haroon

3 - Hayati & Caniago

4 - Rokhman & Omar



خود نشان دادند که اخلاق اسلامی کار از طریق نقش میانجی تعهد سازمانی بر رضایت شغلی مؤثر است. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) نیز نشان دادند که اخلاق کار با رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد. بر اساس پیشینه تجربی پژوهش پیش‌بینی می‌شود اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبتی داشته باشد؛ لذا فرضیه اول پژوهش به این صورت تدوین شد:

فرضیه ۱: "اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد."

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) با پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و تنش شغلی کارکنان پرداختند. سازمان مورد مطالعه آنان سازمان آموزش فنی حرفه‌ای شهر تهران بود که با بررسی ۲۱۶ نفر از کارکنان این سازمان مشخص شد که بین اخلاق اسلامی کار و تنش شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. مطالعات در زمینه پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون پژوهشی، رابطه اخلاق اسلامی کار و تنش شغلی را بررسی نکرده است ولی با در نظر گرفتن اخلاق کار و تنش شغلی پیش‌بینی می‌شود که اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی کارکنان تأثیر منفی داشته باشد.

فرضیه ۲: اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

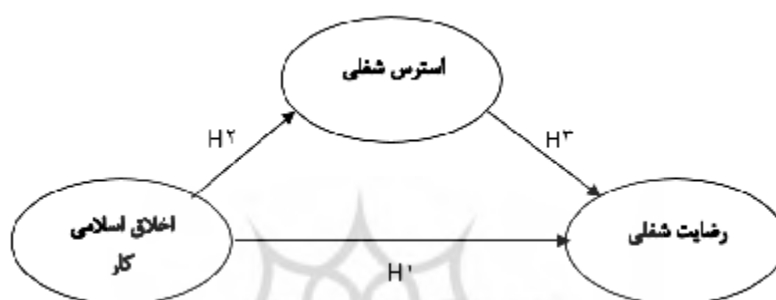
کارکنان دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی همانند کارکنان سازمانهای دیگر در معرض تنش‌های شغلی خاص قرار دارند. به گفته لازاروس و فالکمن<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) افراد تنش‌ها را در موقعیتهایی تجربه می‌کنند که درخواستهای محیطی از ظرفیت آنها برای مقابله با فشار فراتر رفته باشد. تنش‌های شغلی به شکلهای گوناگونی می‌تواند نمود کند؛ از جمله اینکه رضایت شغلی فرد را تحت تأثیر قرار دهد (زندگی پور و همکاران، ۱۳۸۵). طی پژوهشی که توسط جو<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) روی کارکنان خطوط هوایی کشور تایوان صورت پذیرفت، نشان داده شد که تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد. پژوهش نصیر و هاکیو<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) نیز این موضوع را تأیید می‌کند. بر این اساس فرضیه سوم پژوهش به این صورت تدوین شد:

فرضیه ۳: "تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد."

1 - Lazarus & Folkman  
2 - Jou  
3 - Nasir , Haque

## الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش به این صورت تدوین شد (شکل ۱). این الگو نشان‌دهنده تأثیر اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی و تنش شغلی و هم-چنین تأثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان است.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

پژوهش پیش رو بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس چگونگی گردآوری داده‌ها توصیفی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان دانشگاه صنعتی اصفهان تشکیل می‌دهد که ۲۶۰ نفر آنان رسمی، ۳۶ نفر پیمانی و ۵۲۴ نفر قراردادی و جمعاً ۸۲۰ نفر هستند. از این میان با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری تعیین و ۲۳۰ پرسشنامه به صورت تصادفی در میان کارکنان توزیع گردید که در نهایت ۱۹۸ پرسشنامه قابل استفاده برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۸۶٪).

## ابزار گردآوری داده‌ها

به منظور گردآوری داده‌ها برای آزمون فرضیه‌ها و الگوی نظری پژوهش از پرسشنامه‌ای که شامل ۳۵ سؤال بود، استفاده گردید. پرسشنامه مورد استفاده چهار بخش دارد: بخش اول سؤالات جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه فعالیت در سازمان. بخش دوم پرسشنامه ۱۷ سؤالی اخلاق اسلامی کار است که توسط علی (۱۹۹۸) ساخته شده و روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش‌های قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (به نقل از یوسف، ۲۰۰۰). این پرسشنامه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) سنجیده می‌شود.

بخش سوم پرسشنامه تنش شغلی، که توسط پارکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) ارائه شده است، ۱۳ گویه دارد. پارکر طی پژوهشی که در سال ۱۹۸۳ با عنوان "عوامل سازمانی تنش شغلی" انجام داد ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ را برای آن گزارش کرده است. برای سنجش رضایت شغلی نیز از پرسشنامه برافیلد و روث<sup>۲</sup> (۱۹۵۱) استفاده شد که در پژوهشهای متعددی استفاده شده و روایی و پایایی آن تأیید گردیده است. این پرسشنامه با یک رویکرد عملی بر این فرض استوار است که رضایت شغلی را می توان از شیوه بازخور فرد نسبت به کار استنباط کرد (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۸). در پژوهشهای گذشته برای فرم پنج سؤالی این پرسشنامه ضریب آلفای ۰/۸ گزارش شده است (جاج و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از روش ضرایب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای متغیر اخلاق اسلامی کار ۰/۸۳، برای تنش شغلی ۰/۸۵ و برای رضایت شغلی ۰/۸۵ به دست آمد (جدول ۱). اندازه بیش از ۰/۷ ضریب آلفای کرونباخ نشان‌دهنده پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری است (مؤمنی و قیومی، ۱۳۹۱: ۱۹۲).

## تحلیل داده‌ها

روش PLS نسبت به روشهای الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر کوواریانس همانند لیزرل، حساسیت کمتری نسبت به حجم نمونه و نرمال بودن توزیع داده‌ها دارد. در این پژوهش به دلیل عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی<sup>۴</sup> و یا الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس (PLS) برای آزمون فرضیات و الگوی مفهومی پژوهش انتخاب شد. در روش PLS دو الگو آزمون می‌شود. الگوی اول، بیرونی است و یا الگوی اندازه‌گیری که شامل سؤالات و متغیر مکنون مربوطه است و الگوی دوم، درونی یا الگوی ساختاری است که نشان‌دهنده متغیرهای مکنون و روابط میان آنها است (عزیزی، قرچه و قنواتی، ۱۳۹۰). بنابراین در مرحله اول الگوی اندازه‌گیری از طریق تحلیل روایی و پایایی بررسی می‌شود؛ سپس در دومین مرحله الگوی ساختاری با برآورد ضریب مسیر بین متغیرها و تعیین شاخصهای برازش الگو آزمون می‌شود.

1 - Parker

2 - Brayfield & Rothe

3 - Judge, Bono & Locke

4 - Partial Least Squares

## آزمون الگوی بیرونی (الگوی اندازه‌گیری)

آزمون الگوی بیرونی شامل بررسی پایایی و روایی سازه‌ها و ابزار پژوهش است. به منظور بررسی پایایی سازه<sup>۱</sup> از سه شاخص پایایی مرکب<sup>۲</sup>، متوسط واریانس<sup>۳</sup> استخراج شده و بار عاملی<sup>۴</sup> استفاده می‌گردد (فورنل و لارکر<sup>۵</sup>، ۱۹۸۱). شرط برقراری پایایی سازه این است که اندازه پایایی مرکب (CR) از ۰/۷ بزرگتر و اندازه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) از ۰/۵ بزرگتر باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). البته مکنز و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته‌اند (به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۱۳۷). پس از آزمون الگوهای اندازه‌گیری و اصلاح الگو، نتایج در جدول ۱ گزارش شده که حاکی از قابل قبول بودن پایایی سازه است.

برای بررسی روایی سازه دو نوع روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار می‌گیرد. منظور از روایی همگرا این است که آیا گویه‌ها دقیقاً همان مفهومی را می‌سنجد که مورد نظر ماست (غیاثوند، ۱۳۹۲). روایی واگرا نیز بررسی می‌کند که گویه‌های مربوط به هر متغیر مکنون خاص تا چه اندازه سایر متغیرهای مکنون را اندازه‌گیری نکرده است. شرط برقراری روایی همگرا این است که اندازه پایایی مرکب برای هر سازه از میانگین واریانس استخراج شده آن بزرگتر باشد ( $CR > AVE$ ). برای بررسی روایی واگرا از روشی که فورنل و لارکر ارائه کرده‌اند استفاده شد. آنها بیان می‌کنند که روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان AVE برای هر سازه از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر یعنی مربع مقدار ضرایب همبستگی بین سازه‌ها) در الگو بیشتر باشد. در PLS، بررسی این امر با ماتریسی صورت می‌پذیرد که خانه‌های آن حاوی اندازه‌های ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر اندازه‌های AVE مربوط به هر سازه است. جدول ۲ این ماتریس را نشان می‌دهد. الگو در صورتی روایی واگرای قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی از اندازه زیرین خود بیشتر باشد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۸۴).

## آزمون الگوی درونی (الگوی ساختاری)

معیار ضروری برای سنجش الگوی ساختاری ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون وابسته

- 
- 1 - Construct Reliability
  - 2 - Composite Reliability
  - 3 - Average Variance Extracted
  - 4 - Factor Loading
  - 5 - Fornell & Larcker

است. چین (۱۹۹۸) اندازه  $R^2$  ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ در الگوی مسیر PLS را به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف نموده است. اندازه‌ها (جدول ۲) حاکی از مطلوب بودن آنها برای متغیرهای مکنون وابسته پژوهش است. برخلاف رویکرد مبتنی بر کوواریانس که از شاخصهای متعددی برای برازش الگو استفاده می‌شود، رویکرد PLS فاقد شاخص برازش مبتنی بر خردی دو به منظور بررسی میزان مطابقت الگوی نظری با داده‌های گردآوری شده است. این امر به ماهیت پیش‌بین محور PLS بستگی دارد.

جدول ۱: نتایج الگوی بیرونی (الگوی اندازه‌گیری)

متغیر	آلفای کرونباخ	AVE	CR	سؤالات	بار عاملی	t-value	سؤالات	بار عاملی	t-value
اخلاق اسلامی کار	۰/۸۳	۰/۴۱	۰/۸۵	۱ IWE	۰/۴	۴/۶۴	۱۰ IWE	۰/۳۸	۶/۵۳
				۲ IWE	۰/۴۷	۴/۱۴	۱۱ IWE	۰/۵۶	۵/۲
				۳ IWE	۰/۶۵	۵/۸۹	۱۲ IWE	۰/۵۶	۴/۴۷
				۴ IWE	۰/۳۲	۳/۳۱	۱۳ IWE	۰/۶۵	۱۰/۷۷
				۵ IWE	۰/۲۸	۲/۲۰	۱۴ IWE	۰/۵۶	۵/۳۶
				۶ IWE	۰/۳۹	۵/۲۲	۱۵ IWE	۰/۷۸	۱۸/۵۳
				۷ IWE	۰/۵۵	۶/۵۹	۱۶ IWE	۰/۶۶	۱۲/۶۴
				۸ IWE	۰/۳۸	۳/۶۹	۱۷ IWE	۰/۶۶	۱۳/۸
				۹ IWE	۰/۳۹	۴/۸۳			
تنش شغلی	۰/۸۵	۰/۵	۰/۸۷	۱ JS	۰/۵۷	۵/۹۴	۸ JS	۰/۴۸	۴/۰۴
				۲ JS	۰/۷۳	۱۶/۶۹	۹ JS	۰/۵۱	۶/۵۱
				۳ JS	۰/۶۱	۹/۱۵	۱۰ JS	۰/۲۶	۱/۹۶
				۴ JS	۰/۷۳	۱۹/۳۲	۱۱ JS	۰/۵۱	۵/۰۱
				۵ JS	۰/۸۰	۳۱/۴۶	۱۲ JS	۰/۶۷	۱۱/۴۶
				۶ JS	۰/۷	۱۶/۸۷	۱۳ JS	۰/۴	۴/۰۳
				۷ JS	۰/۶۷	۱۰/۳۹			
رضایت شغلی	۰/۸۵	۰/۶۳	۰/۸۹	۱ JS	۰/۸۴	۳۲/۲۳	۴ JS	۰/۸	۲۱/۵۷
				۲ JS	۰/۸۹	۴۶/۲۱	۵ JS	۰/۵۳	۶/۸۰
				۳ JS	۰/۸۶	۳۳/۵۰			

برای بررسی کفایت الگوی پیش‌بین هر متغیر وابسته می‌توان از شاخص  $Q^2$  استفاده کرد. اندازه مثبت این شاخص نشانگر کفایت پیش‌بین مناسب است (امانی، خضری آذر و محمودی، ۱۳۹۱). در صورتی که اندازه برای همه متغیرهای درونزا (وابسته) مثبت باشد، می‌توان از میانگین

آنها به عنوان شاخصی برای سنجش کیفیت کلی الگوی ساختاری استفاده کرد (آذر، غلامزاده و قنوتی، ۱۳۹۱). مقدار  $Q^2$  مربوط به متغیرهای درونزای الگو در جدول ۲ ارائه شده که همگی مثبت است. همان طور که گفته شد الگوی PLS برخلاف الگوهای مبتنی بر کوواریانس فاقد شاخصهای برازش متعدد است؛ اما به باور آماتو، وینزی و تن هاوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) شاخص GOF در PLS می تواند همانند شاخصهای برازش کلی الگو عمل کند و از آن برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی PLS به طور کلی استفاده کرد. این شاخص بین یک تا صفر قرار دارد و اندازه های نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب الگو است (وینزی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). مقدار GOF برابر است با میانگین هندسی متوسط شاخص افزونگی و متوسط ضریب تعیین ( $R^2$ ). ورتلس و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان اندازه ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده اند (به نقل از داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). مقدار GOF محاسبه شده برای الگوی این پژوهش برابر ۰/۲۶ است که نشان دهنده برازش مطلوب الگو است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی و شاخصهای متغیرهای مکنون

$Q^2$	$R^2$	CR	AVE	(۳)	(۲)	(۱)	
-	-	۰/۸۵	۰/۴۱			۰/۶۴	اخلاق اسلامی کار
۰/۰۸	۰/۲۷۵	۰/۸۷	۰/۵		۰/۷۰۷	-۰/۵۲	تنش شغلی
۰/۳۱	۰/۵۲۹	۰/۸۹	۰/۶۳	۰/۷۹	-۰/۶۹	۰/۵۴	رضایت شغلی

### آزمون فرضیه ها

برای آزمون فرضیه ها از ضرایب مسیر و هم چنین آماره t استفاده شد. برای مشخص کردن قدرت رابطه میان دو متغیر از ضرایب مسیر استفاده شد که تحت عنوان ضرایب بتا استاندارد شده رگرسیون OLS تفسیر می شود. برای بررسی معنادار بودن روابط نیز از اندازه تی (t-value) استفاده شد که در نرم افزار Smart PLS با استفاده از الگوریتم راه اندازی خودکار<sup>۴</sup> به دست می آید (آذر و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۳). نتایج در جدول ۳ ارائه شده است. بر این اساس برای فرضیه

1 - Amato , Esposito Vinzi , &amp; Tenenhaus

2 - Vinzi, Chin, Henseler &amp; Wang

3 - Wetzels et al.

4 - Bootstrapping

اول با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر برابر  $0/256$  و مقدار ضریب معناداری (آماره  $t$ ) برابر  $4/12$  (بیشتر از  $1/96$ ) است در نتیجه فرضیه اول پژوهش تأیید، و مشخص می‌شود که اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. به صورت مشابه فرضیه‌های دوم و سوم نیز تأیید می‌گردد. بر این اساس اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد. هم‌چنین مشخص شد تنش شغلی نیز بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر منفی و معناداری دارد.

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه‌ها

فرضیه	مسیر	$\beta$	$t$	نتیجه فرضیه
H1	اخلاق اسلامی کار ← رضایت شغلی	$0/256$	$4/12$	تأیید
H2	اخلاق اسلامی کار ← تنش شغلی	$-0/525$	$7/83$	تأیید
H3	تنش شغلی ← رضایت شغلی	$-0/559$	$12/16$	تأیید

### نتیجه‌گیری

این پژوهش سعی داشت با مطالعه تجربی به بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش و رضایت شغلی بپردازد. هر چند در پژوهش‌های پیشین تأثیر اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی بررسی شده بود با توجه به مطالعه ادبیات پژوهش تا کنون تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی بررسی نشده بود. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی کارکنان به صورت مثبت و معناداری تأثیرگذار است که این موضوع با نتایج پژوهش‌های پیشین نیز همخوانی دارد (به عنوان مثال: هارون و همکاران<sup>۱</sup>،  $2012$ ؛ حیاتی و سانیاگو<sup>۲</sup>،  $2012$ ؛ رجبی پور و دهقانی  $1391$ ؛ حسنی و همکاران،  $1391$ ). هم‌چنین مشخص شد اخلاق اسلامی کار به صورت منفی و معنادار بر تنش شغلی تأثیرگذار است. علاوه بر این نتایج نشان می‌دهد اخلاق اسلامی کار با کاهش سطح تنش کارکنان به طور غیرمستقیم نیز موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود؛ به عبارت دیگر مشخص شد تنش شغلی تأثیر منفی و معناداری بر رضایت شغلی کارکنان دارد که این نتیجه نیز با نتیجه پژوهش فیروزی، بولمن و روسیر<sup>۳</sup> ( $2015$ ) همخوانی دارد.

1 - Haroon et al.

2 - Hayati &amp; Caniogo

3 - Fiori, Bollmann &amp; Rossier

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده لزوم توجه بیشتر مدیران به اخلاق در سازمان بویژه اخلاق اسلامی کار است. از آنجا که کارکنان و نیروی انسانی، سرمایه‌های اصلی در هر سازمانی از جمله دانشگاه هستند، توجه به ویژگیهای اخلاقی آنها، نیازها و ضرورت‌های زندگی کاری و اجتماعی آنها باید از دغدغه‌های اصلی مسئولان دانشگاه باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۹). اجرای مبانی اخلاق اسلامی کار در سازمان، که می‌تواند با تغییر در رویکرد مدیران ارشد سازمان، آگاه‌سازی کارکنان از آن و هم‌چنین جهتهای فعالیتها به سمتی که موضوع اخلاق اسلامی کار در آن در نظر گرفته شود، همراه باشد که این موضوع می‌تواند موجب بهبود وضع شغلی و انگیزشی کارکنان و در نتیجه بهبود عملکرد کارکنان و سازمان گردد. هر چقدر کارکنان احساس کند که در محیط کاری آنان اخلاقیات حاکم است به همان میزان سطح تنش شغلی آنان رو به کاهش می‌گذارد. این یافته با نظریه‌های روانشناسی و روابط کار همخوان است. حاکم شدن عامل اخلاق کار در سازمان زمینه را برای بروز عوامل آسیب‌زای نگرشی و رفتاری کارکنان کمرنگ می‌کند (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۳).

شاید بتوان مهمترین گام در تحقق اخلاق اسلامی کار را در سازمان تصحیح نگرش و دیدگاه کارکنان نسبت به خودشان، مسئولان، ارباب رجوع و وظایفشان دانست. زمانی که نگاه انسان به خود، مردم، مافوق خود و کار اصلاح شود و با نگاهی توحیدی و پاک به این امر بنگرد و بر اساس این دیدگاه عمل کند، کار کردن در عین خدمت کردن و عبادت نمودن، مایه رضایت و خشنودی وی خواهد شد. امام علی (ع) در سفارش به فرزند گرامی خود امام حسن مجتبی (ع) اشاره می‌کند که انسان باید نفس خود را از هر پست و مقامی بالاتر بداند و شغل باید در جهت حفظ کرامت و عزت نفس انسان باشد و نه اینکه به دلیل کسب مقام و پست انسان اخلاقیات و ارزشها و کرامت نفس خود را زیر پا بگذارد (دشتی، ۱۳۸۴، نامه ۳۱). از دیگر امور مهم در مقوله اخلاق اداری نوع نگاه انسان به کار و مسئولیت است. کسی که کار و مسئولیت خود را امانت ببیند و آن را وسیله عزتمندی و سرمایه شکوفایی خود و جامعه بداند از کار کردن لذت می‌برد و احساس رضایت می‌کند. امام علی (ع) در نامه‌ای به اشعث بن قیس، استاندار آذربایجان تأکید می‌کند مسئولیتی که به وی سپرده شده امانتی است در دست او و وی باید از آن بخوبی مراقبت کند (دشتی، ۱۳۸۴، نامه ۵). در این راستا با ایجاد ضمانتهای اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر، کاهش تبعیض،



بی عدالتی، نارضایتی، تنش و افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه از سوی دیگر موجب خواهد شد (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷). توجه به اخلاق اسلامی کار در سازمانها می‌تواند پیامدهای متعددی داشته باشد: اول اینکه اخلاق اسلامی کار بر تلاش و کوشش و اجرای بموقع کارها تأکید دارد و این بدین معنی است که مدیر باید با برنامه‌ریزی مشخصی بتواند این نیروها و انگیزه‌ها را جهت‌دهی کند. دوم، کار به خودی خود هدف نیست بلکه وسیله‌ای است برای رسیدن به رشد و شکوفایی فردی و اجتماعی؛ لذا طراحی مناسب تعاملات و فعالیتهای گروهی می‌تواند موجب بهبود عملکرد گردد. سوم در فرهنگ اسلامی تعهد به کار و خلاقیت به‌عنوان فضیلت شناخته می‌شود. مدیران و مشاوران باید با استفاده از این روحیه و طراحی مناسب روابط و فرایندها موجبات بروز خلاقیت کارکنان را فراهم آورند. چهارم عدالت و سخاوت در محل کار شرط لازم رفاه جامعه است و مدیران نیز باید به آن اعتقاد داشته باشند و به گونه‌ای عمل کنند که کارکنان وجود فضایی عادلانه را در سازمان احساس کنند که در غیر این صورت از کارایی کارکنان کاسته خواهد گذاشت. پنجم در فرهنگ اسلامی بر خلاف سایر فرهنگهای دیگر، نیت و اهداف هر عمل در کنار نتایج آن، اهمیت دارد و باید آن را نیز در نظر داشت.

به پژوهشگران آینده که قصد مطالعه در این حوزه را دارند، پیشنهاد می‌شود با استفاده از روشهای کیفی اقدام به شناسایی و مشخص کردن عوامل اخلاق کار بر اساس قرآن و احادیث پیامبر و هم‌چنین ائمه اطهار کنند تا بتوان بدین وسیله به الگویی جامعتر و کاملتر از اخلاق اسلامی کار دست یافت.

#### منابع فارسی

قرآن کریم.

دشتی، محمد (۱۳۸۴). *نهج البلاغه*. تهران: انتشارات پارسیان.

آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول؛ قنوتی، مهدی (۱۳۹۱). مدل سازی مسیری - ساختاری در مدیریت، کاربرد نرم‌افزار **Smart PLS**. تهران: انتشارات نگاه دانش.

امانی، جواد؛ خضری آذر، هیمن؛ محمودی، حجت (۱۳۹۱). معرفی مدل یابی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS-PM) و کاربرد آن در پژوهشهای رفتاری. *مجله بر خط دانش روانشناختی*. س اول. ش ۱: ۴۱-۵۵.

انصاری، محمد اسماعیل؛ شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان

- دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**. دوره ششم. شماره ۲.
- امام خامنه‌ای (۱۳۶۷). پایگاه اطلاع‌رسانی دفتر حفظ و نشر آثار حضرت آیت‌الله‌العظمی سید علی خامنه‌ای [www.Khamenei.ir](http://www.Khamenei.ir)
- داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). **مدل سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS**. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- دانایی فر، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۹۲). **روش‌شناسی پژوهش‌های کمی در مدیریت: رویکردی جامع**. ج هفتم. تهران: انتشارات صفا.
- رابینز، استیفن، پی (۱۳۸۹). **رفتار سازمانی**. ترجمه مهدی زارع. تهران: مؤسسه علمی فرهنگی نص (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۲۰۰۸).
- رحمان سرشت، حسین؛ ربیعی، محمود؛ کوشا، مرتضی (۱۳۸۸). **مسئولیت اجتماعی؛ اخلاقیات فرا سازمانی**. **مجله تدبیر**. ۲۰۴، ۲۲ تا ۲۶.
- رجبی‌پور میبدی، علیرضا؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). **رابطه اخلاق اسلامی با تعهد و رضایت شغلی در پرستاران**. **فصلنامه اخلاق زیستی**. س دوم. ش ششم.
- حکیمی، محمدرضا؛ حکیمی، محمد؛ حکیمی، علی (۱۳۹۱). **الحیات**. ترجمه احمد آرام. تهران: انتشارات دلیل.
- حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالقاسم (۱۳۹۱). **بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز**. **دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی**. س ۲۰. ش ۲: ۹ تا ۳۳.
- حسنی، محمد؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم زاده، مهدی (۱۳۹۲). **نقش با وجدان بودن و کنترل ادراکی بر رضایت شغلی و تنش شغلی کارکنان**. **مجله سلامت و بهداشت**. دوره چهارم. ش اول.
- علی اکبری، حسن؛ رمضانی، حسین (۱۳۹۱). **بررسی پایه‌های نظری موضوع تصمیم‌گیری مبتنی بر اخلاق اسلامی**. **مدیریت اسلامی**. ۲۰(۱): ۱۷۴-۱۴۹.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ عباس زاده، میر محمد سعید؛ حسنی، محمد؛ هاشمی، تورج (۱۳۹۲). **مدل سازی ساختاری ویژگی‌های شخصیتی بر تنش و عملکرد شغلی با توجه به اثر میانجی رفتار پاسخگویی فردی**. **سلامت کار ایران**. دوره ۱۰. ش ۲.
- سلیمانی، نادر؛ عباس زاده، ناصر؛ نیاز آذری، بهروز (۱۳۹۱). **رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و تنش شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران**. **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**. س سوم. ش ۱: ۳۸ - ۲۱.
- کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۶۵). **الکافی**. ترجمه مصطفی س ح. تهران: انتشارات دارالکتاب الاسلامیه.
- عظیمی، پرهام (۱۳۹۱). **آسیب‌شناسی اخلاق سازمانی با استفاده از تعالیم قرآنی و رویکرد آمار مهندسی**. همایش منطقه‌ای اخلاق اجتماعی از منظر قرآن و عترت. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تفت.

- عریضی، حمیدرضا؛ گل پرور، محسن (۱۳۸۸). سبک رهبری و رضایت شغلی: مقایسه رگرسیون گام به گام با رگرسیون ریج. *روانشناسی تحولی*. ۲۱: ۲۵ تا ۳۴.
- مجلسی، محمد باقر (۱۳۸۷). *بحار الانوار*. تهران: انتشارات عطار.
- عزیزی، شهریار؛ قره‌چه، منیژه؛ ستار، وحید (۱۳۹۰). ارائه الگویی برای تبیین عوامل مؤثر بر عملکرد برند در صنعت مواد غذایی. *مدیریت بازرگانی*. دوره ۳. ش ۱۰: ۱۲۶ - ۱۱۵.
- غیاثوند، احمد (۱۳۹۲). *کاربرد آمار و نرم‌افزار SPSS در تحلیل داده‌ها*. تهران: انتشارات تیسرا.
- معین‌فر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*. ش ۲۳: ۳۴۱-۳۲۱.
- موغلی، علیرضا؛ سیدجوادی، سیدرضا؛ احمدی، سید علی اکبر؛ علوی، آزاده (۱۳۹۲). تبیین الگوی اخلاق اسلامی کار و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). *مدیریت اطلاعات سلامت*. ۱۰(۲): ۳۱۱-۳۰۲.
- موتقی، سید احمد (۱۳۸۷). اخلاق اسلامی کار (ترجمه). کار و جامعه. ش ۳۱: ۲۳-۱۵.
- مؤمنی، منصور؛ فعال قیومی، علی (۱۳۹۱). *تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS*. (ویرایش چهارم). تهران: گنج شایگان.
- مهدوی، علی (۱۳۹۱). ارزش کار در نظام اخلاقی اسلام. *مجله رسالت*. ۶، ۷۵۱.
- هومن، حیدر علی (۱۳۸۰). تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی. *مدیریت دولتی*. ش ۵۳ و ۵۴.

## منابع انگلیسی

- Ali, A. (1988), Scaling an Islamic Work Ethic. *The Journal of Social Psychology*. 128(5), 575-583.
- Abbas J. Ali, A. A.-O. 2008. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal of Business and Social Science*, Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Abdus Sattar Abbasi, K. u. R., Amna Bibi. 2011. ISLAMIC WORK ETHICS: HOW IT AFFECTS BUSINESS PERFORMANCE. *actual problems of economics*, 12.
- Brayfield A , Rothe H F. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1951; 35: 307-311.
- Chin, W.W. (1988). "The partial least squares approach to structural equation modeling" in G.A. Macrolides (Ed.). *Modern methods for business research*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. 1981. Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1)(39-50).
- Hayati, K., & Caniogo, I. 2012. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65(0): 1102-1106.
- Hall AT, Zinko R, Perryman A A & Ferris GR (2009P). Organizational citizenship behavior: Mediators in the relationship between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of leadership and organizational studies*.;15: 381-392.

- Jou, R.-C., Kuo, C.-W., & Tang, M.-L. 2013. A study of job stress and turnover tendency among air traffic controllers: The mediating effects of job satisfaction. **Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review**, 57(0): 95-104.
- Kenneth, R. 1983. Supervisory Behavior, Role Stress, and the Job Satisfaction of Industrial Salespeople. **Journal of Marketing Research**, xx(84-91).
- Kendall E, Murphy P, O'Neill V, Bursnall S. Occupational stress: Factors that contribute to its occurrence and effective management. Canberra, Australia: Griffith University. [Internet]. 2000 [cited 15 June 2008] Available at: <http://www.workcover.wa.gov.au>.
- Ken Kwong, K. W. 2013. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. **Marketing Bulletin**, 24.
- Lawson, R.B., Z. Sheen, 1998. Organizational psychology, foundations & applications. Oxford university press. Moghimi, M., 2004. **Research management and organization, Tehran termed propagation**. Third edition.
- 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**, Vol: 3, No: 5.
- O'Cass, A., & Weerawardena, J. 2010. The effects of perceived industry competitive intensity and marketing-related capabilities: Drivers of superior brand performance. **Industrial Marketing Management**, 39(4): 571-581.
- O'Cass, A., & Julian, C. (2003). Examining firm and environmental influences on export marketing mix strategy and export performance of Australian exporters. **European Journal of Marketing**, 37(3/4), 366-384.
- Parker, D. 1983. Organizational Determinants of Job Stress. **organizational behavior and human performance**, 32, 160-177.
- Rizk RR. Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. **Soc ResponsJ** 2008; 4(1/2): 246-54.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. **Personnel Psychology**, 46, 259-293.
- Yousef, D. A. (2000a). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. **Journal of Managerial Psychology**. Vol. 15 No. 4, 283-298.
- Yousef, D. A. (2000b). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and Attitudes toward organizational change. **Human Relations**. Vol. 30 No. 2, 513-537.
- Wahibur Rokhman, A. Omar. 2008. The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. **Jurnal Bisnis & Manajemen**. Vol. 4, No.1.
- Wahibur Rokhman (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. **EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**. Vol.15, No.1 (2010): <http://ejbo.jyu.fi/>
- Yousef, D. A. (2000a). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. **Journal of Managerial Psychology**. Vol. 15 No. 4, 283-298.
- Yousef, D. A. (2000b). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and Attitudes toward organizational change. **Human Relations**. Vol. 30 No. 2, 513-537.

