

تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی

منصور نیکنام جو *

محمد شاکر اردکانی **

حسین غفوری چرخابی ***

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۲/۰۲

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۰۴/۳۱

چکیده

پژوهش با هدف تحلیل تأثیرات اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با تمرکز بر میانجیگری رضایت شغلی صورت گرفته است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش بخشی از کارکنان ادارات دولتی منتخب (ادارات برق، آب، آموزش و پرورش، مخابرات، جهاد کشاورزی، فرمانداری) شهرستان فسا هستند که بر مبنای روش سرشماری انتخاب شدند و هم‌چنین کل ادارات منتخب با ۲۷۰ کارمند که از این تعداد، ۲۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه‌های استاندارد رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی که با پایایی (و روایی همگرا) $(0/598)/0/768$ ، $(0/510)/0/854$ ، $(0/799)/0/857$ ، $(0/599)/0/856$ جمع‌آوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از الگوسازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart-PLS3 انجام شده است. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد؛ هم‌چنین اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد ولی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت؛ از طرفی نقش رضایت شغلی به‌عنوان میانجی اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار گرفت و رضایت شغلی هم به‌طور مستقیم، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. **کلیدواژه‌ها:** اخلاق کار اسلامی، ادراک از عدالت سازمانی، رفتار شهروندی، رضایت شغلی، مدیریت اسلامی.

mansoorniknam87@gmail.com

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه اردکان

m.shaker@ardakan.ac.ir

** نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه اردکان

h.ghch@ardakan.ac.ir

*** استادیار گروه فقه و مبانی حقوق دانشگاه اردکان

مقدمه

بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمانها انجام می‌گیرد. زندگی بدون وجود سازمانهای گوناگون دولتی تقریباً ممکن نیست (حیدری تفرشی و دریابگیان، ۱۳۹۰)؛ با وجود این، رمز موفقیت و پیشرفت همه‌جانبه و تأمین آسایش به‌صرف وجود سازمانها تحقق نمی‌یابد بلکه به سازمان و کارکنانی بانگیزه، متعهد، کارآمد و اثربخش نیاز است (عسکری و همکاران، ۱۳۹۳). از طرفی، امروزه وضعیت کاملاً متحول و حاکم بر سازمانها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین موقعیتی، نیاز آنها را به نسلی ارزشمند از کارکنان آشکار می‌سازد؛ نسلی که از آنها به عنوان سربازان سازمانی یاد می‌شود (مرزوقی و همکاران، ۱۳۸۹). این نیروها نه تنها باید با وظایف خود بخوبی آشنا باشند، بلکه فراتر از وظایف تکلیفی خود عمل کنند؛ زیرا موفقیت سازمانها، امروزه به عملکرد کارکنانی بستگی زیادی دارد که فراتر از نقش و وظایف خود عمل می‌کنند که به این گونه رفتار، رفتار شهروندی سازمانی اطلاق می‌شود (خاطری، ۱۳۹۱). رفتار شهروندی سازمانی^۱ اولین بار توسط ارگان و همکارانش^۲ به کار گرفته شد (۱۹۸۳)؛ هنگامی که رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد را بررسی می‌کردند (نجاتبخش اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ به عبارتی رفتار شهروندی سازمانی، رفتارهای فراتر از نقش است که به ارتقای اثربخشی در سازمان منجر می‌شود (هارت و همکاران^۳، ۲۰۱۶). عوامل متعددی از جمله نگرش شغلی، عملکرد، تعهد سازمانی، اعتماد و رضایت شغلی در شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی نقش دارد (نیلسن و همکاران^۴، ۲۰۰۹). بتمن و ارگان^۵ (۱۹۸۳)، نخستین تحقیق‌ها را درباره زمینه‌های بروز رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. طبق یافته‌های این پژوهشگران، رضایت شغلی به عنوان بهترین عامل پیش‌بینی کننده رفتار شهروندی سازمانی تعیین شد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۸۹). رضایت شغلی^۶، چگونگی نگرش مردم نسبت به شغلشان است (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴)؛ اما در کنار این عوامل از مسائلی که بشدت سازمانها را نگران کرده است و در بهبود عملکرد سازمانی و پرهیز از زیانهای احتمالی و بقای سازمان نقش مهمی دارد، اخلاق در محیط کاری است (ماری و

1 - Organizationa Citizenship Behavior (OCB)

2 - Organ et al

3 - Hart et al

4 - Nielsen et al

5 - Bateman & Organ

6 - Job Satisfaction

همکاران^۱، ۲۰۱۲). اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف پیامبران الهی را تشکیل می‌دهد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳). اخلاق کار اسلامی^۲ (IWE) ارزشهایی در بافت اسلامی است که خوب را از بد متمایز می‌کند (بن صلاح‌الدین و همکاران^۳، ۲۰۱۶) و با تأکید بر عدالت در سازمان معتقد است که هیچ حقی در سازمان نباید ضایع شود (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲). وقتی کارکنان احساس کنند برخوردی اخلاقی و منصفانه در سایه قوانین اسلامی با آنها شده است، عملکرد شغلی آنان ارتقا می‌یابد و تعهدشان نسبت به سازمان و رضایت شغلی هم افزایش می‌یابد (تعجبی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ لذا در مفهوم کلی‌تر، کارکنان دیندارتر و اسلامی‌تر، بیشتر به رفتارهای شهروندی سازمانی مبادرت می‌ورزند (عسکری و همکاران، ۱۳۹۳). هم‌چنین از عوامل دیگری که در بروز رفتار شهروندی سازمانی مورد کم‌مهری قرار گرفته است، عدالت سازمانی^۴ است (بهلولی زیناب و همکاران، ۱۳۸۹). عدالت در سازمان بیانگر برابری و لحاظ رفتار رفتار اخلاقی در سازمان، و اهمیت آن به حدی است که در فقه شیعه از آن به‌عنوان یکی از اصول دین نام برده می‌شود (خراسانی و کنعانی نیری، ۱۳۹۱). به اعتقاد گرینبرگ^۵ درک عدالت در سازمان، اصلی اساسی برای اثربخشی و کارکرد مؤثر سازمانها و رضایت شغلی افراد به‌شمار می‌رود؛ هم‌چنین در مواقعی که کارکنان احساس کنند در سازمان عدالت برقرار است به بروز رفتار شهروندی سازمانی از خود تمایل بیشتری نشان می‌دهند (صنعت‌جو و محمودی، ۱۳۹۲). در این مطالعه، مقوله اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل، رضایت شغلی به‌عنوان میانجی و رفتار شهروندی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مسئله اصلی پژوهش، نارضایتی‌های امروزه مراجعه‌کنندگان ادارات بویژه ادارات دولتی از وجود رشوه‌خواری، کاغذبازی، پارتی‌بازی، تأخیر در کار مردم، حق‌کشی و سرگردانی مردم، رانت‌خواریها و... است؛ به عبارت دقیقتر مسئله اصلی پژوهش نبودن یا کم‌رنگ بودن اخلاق کاری از یک سو و کم‌رنگ شدن عدالت سازمانی در ادارات دولتی بویژه در روشها و توزیع منابع از سوی دیگر است بویژه در حکومت و ساختار اسلامی که باید آموزه‌های اسلامی و نظام اخلاق کاری مبتنی بر اسلام سرلوحه

1 - Marri et al
 2 - Islamic work ethics (IWE)
 3 - Bin Salahudin et al
 4 - Organizational Justice
 5 - Greenberg

کارگزاران و دولتمردان آن باشد؛ لذا اگر بتوان مشکل اخلاقی مدیران و کارکنان را حل کرد و آنان را به اخلاق کاری بویژه اخلاق کاری اسلامی آراست، بسیاری از این نارضایتیها حل خواهد شد؛ هم‌چنین با پرداختن به این موضوع و بررسی این متغیرها در نیروی انسانی می‌توان به حل مشکلات انگیزشی کارکنان کمک کرد و با یافتن کاستیها و تنگناهای کارکنان، مسئولان را یاری کرد تا کارکنان، صادقانه و با رغبت هرچه بیشتر در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش کنند. از طرفی دیگر در سازمانهای دولتی بویژه استان فارس و شهرستان فسا تاکنون چنین پژوهشی در قالب الگویی یکپارچه و دربرگیرنده متغیرهای رفتاری مشاهده نشده یا صورت نگرفته است. با شناسایی و تعیین میزان تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی می‌توان اهمیت اخلاق کاری و عدالت را برای مدیران ادارات دولتی به طور عینی و ملموستر مشخص، و متقاعد کرد که برای ارتقای رفتار شهروندی و رضایت شغلی، حلقه گمشده، اخلاق کاری و عدالت است که در صورت بهبود و سرمایه‌گذاری بر توسعه این دو می‌توان کارکنانی راضی‌تر و شادتر داشت. در این صورت حتی علاوه بر اجرای شرح وظایف خود، فعالیتها و اقداماتی فراتر از نقش و وظیفه خود انجام دهند که این خود به توسعه خدمات به مردم منجر می‌شود و در نتیجه رضایت مردم از اسلام و نظام اسلامی ارتقا می‌یابد؛ بنابراین، این پژوهش به دنبال بررسی چگونگی و میزان تأثیرگذاری اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی است و اینکه رضایت شغلی به عنوان متغیری که در سالهای اخیر در تحقیقات مدیریتی کمی روبه‌زوال و فراموشی رفته است در این تأثیرگذاری چه نقشی می‌تواند ایفا کند.

با توجه به این مطالب و هدف کلیدی، فرضیات پژوهش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

فرضیه ۱: ارتقای اخلاق کار اسلامی به افزایش رفتار شهروندی سازمانی در ادارات دولتی فسا منجر می‌شود.

فرضیه ۲: ارتقای ادراک از عدالت سازمانی به بهبود رفتار شهروندی سازمانی در ادارات دولتی شهرستان فسا منجر می‌شود.

فرضیه ۳: ارتقای ادراک از عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی موجب افزایش رضایت شغلی در ادارات دولتی شهرستان فسا می‌شود.

فرضیه ۴: با افزایش رضایت شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان فسا رفتار شهروندی

سازمانی افزایش می‌یابد.

فرضیه ۵: رضایت شغلی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان فسا را میانجیگری می‌کند.

فرضیه ۶: رضایت شغلی تأثیر ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان ادارات دولتی شهرستان فسا را میانجیگری می‌کند.

مبانی نظری

اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی

اخلاق کار^۱، هنجاری فرهنگی است که به اجرای کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار به خودی خود ارزش ذاتی دارد (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲)؛ هم‌چنین مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق کاری، فرایند تفکر عقلایی است که هدف آن محقق کردن این است که در سازمان چه ارزشهایی را چه موقع باید حفظ کرد و گسترش داد. تردیدی نیست که لازمه وجود فضای اخلاقی مناسب در سازمانهای جامعه اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی است (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴). اخلاق کار اسلامی، گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را فضیلتی در زندگی بشر می‌داند (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲) و از سوی دیگر کار را وسیله پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصی فرد و منبع لذت و موفقیت می‌داند. به‌طور کلی اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه قوانین ارزشهای اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم‌السلام تعریف کرد که انتظاراتی مثل تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد تواناییهای فردی و گروهی را با توجه به رفتار فرد در محیط کار در بر می‌گیرد (ماری و همکاران، ۲۰۱۲). یکی از دلایلی که در طول سه دهه گذشته، پژوهشگران به مطالعه و درک اخلاق کسب‌وکار از دیدگاه اسلام پرداختند، این است که اسلام دومین دین توحیدی در جهان بعد از مسیحیت است و بخش اعظمی از جمعیت جهان را شامل می‌شود (مرتضی و همکاران^۲، ۲۰۱۶). از طرفی دیگر گره زدن سرنوشت عدالت و اجرای آن، یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است. رعایت عدالت، رمز بقا و پایداری جریان توسعه و

1 - Work ethics

2 - Murtaza et al

پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. اصطلاح عدالت سازمانی از سوی گرینبرگ در سال ۱۹۸۷ میلادی مطرح شد. عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره دارد (تعجیبی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ به عبارت دیگر، عدالت سازمانی ادراک شده به معنی میزان منصفانه بودن اقدامات سازمان در مورد کارکنان آن تلقی می‌شود (دورکنای و همکاران^۱، ۲۰۱۶). در دهه اخیر به عدالت سازمانی به عنوان ساختاری مهم و زمینه تحقیقی قابل توجه در روانشناسی صنعتی و سازمانی توجه بسیاری معطوف شده است. عدالت سازمانی به دلیل مرتبط بودن با فرایندهای سازمانی مانند رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی اهمیت دارد.

رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی

به طور کلی، بیشتر صاحب نظران بر این باورند که رضایت شغلی احساسات مثبت فرد در مورد شغل خود است. در تعریفی مشابه، گراهام^۲ (۱۹۸۲)، رضایت شغلی را میزان احساسات مثبت فرد و نگرشهای او نسبت به شغل خویش تعریف می‌کند. در این زمینه بوتنداج و ویت^۳ (۲۰۰۵) پیشنهاد می‌کنند که رضایت شغلی به دیدگاه و ارزیابیهای افراد در مورد شغل بر می‌گردد و این دیدگاه بر اثر نیازها، ارزشها و انتظارات قابل تغییر است (مرزوقی و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین، افراد شغلشان را بر اساس عواملی ارزیابی می‌کنند که از نظر خودشان مهم است. رضایت به رابطه میان انتظارات سازمانی و نیازهای فردی اشاره می‌کند (پور سلطانی و همکاران، ۱۳۹۰) و زمانی در حد مطلوب است که انتظارات سازمان با نیازها و تمایلات مشخص، توافق و همخوانی داشته باشد. عدم توافق و تطابق این دو، مشکلاتی از لحاظ خشنودی طرفین به وجود خواهد آورد. خشنودی تابع توافق و تعادل میان انتظارات و موقعیت سازمان و پیش آمادگیها و نیازهای شخصی فرد است در حالتی که تعادل و تطابق داشته باشد، رفتار، همزمان برآورنده انتظارات سازمان و نیازهای فرد خواهد بود (کیوانلو و همکاران، ۱۳۹۴). از موارد دیگر اهمیت رضایت شغلی، تأثیراتی است که این پدیده در کل جامعه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان و اعضای سازمان از کار خود لذت می‌برند، زندگی خصوصی آنان (در خارج از سازمان) بهبود می‌یابد؛ هم‌چنین مزایای رضایت شغلی کارکنان سازمان به همه افراد جامعه و شهروندان خواهد رسید. کارکنانی که از شغل خود راضی هستند در جهت رضایت شهروندان قدم بر می‌دارند. این افراد

1 - Durkhanai et al

2 - Graham

3 - Buitendach& Witte

نگرشی مثبت‌تر به زندگی دارند و از نظر روانی، جامعه را سالمتر می‌کنند و به بروز رفتار شهروندی سازمانی تمایل بیشتری دارند (اسماعیلی مقدم و همکاران، ۱۳۹۲). متغیر مهم دیگری که در موفقیت سازمانهای امروزی اهمیت زیادی ایجاد کرده رفتار شهروندی سازمانی است. رفتارهای شهروندی، رفتارهایی است که برای سازمان مفید است؛ ولی با این حال به‌عنوان بخشی از عناصر اصلی شغل در نظر گرفته نمی‌شود. این رفتارها، اغلب از سوی کارکنان به‌منظور حمایت از منابع سازمان صورت می‌گیرد؛ هرچند ممکن است به‌طور مستقیم منافع شخصی به دنبال نداشته باشد (نیاز آذری و عبدالمهدی، ۱۳۹۳). در تعریف دیگری، لی‌پین و جانسون^۱ (۲۰۰۲) رفتار شهروندی سازمانی را رفتاری می‌دانند که به‌طور رسمی پاداشی به دنبال ندارد یا از طریق ساختار رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرد (محمد و همکاران^۲، ۲۰۱۶)؛ بنابراین یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاق اسلامی و عدالت سازمانی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند که در نهایت رعایت اصول اخلاق اسلامی و عدالت سازمانی در ایجاد رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمانها نقش مهمی ایجاد می‌کند.

پیشینه پژوهش

فرزانجو و همکاران (۱۳۹۵) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان انجام دادند. با توجه به اینکه آموزش عالی و دانشگاه به عنوان نیروی محرک و عامل پیشرفت هر جامعه تلقی می‌شود، بررسی عدالت، تعهد و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها اهمیت خاصی دارد. از طرفی دیگر با توجه به بعد رقابتی بودن دانشگاه‌ها، مقایسه کردن سه دانشگاه در استان می‌تواند مسئولان دانشگاه را ترغیب کند که در راستای تحقق عدالت و رضایت کارکنان خود تلاش بیشتری به عمل آورند؛ اما همین امر موجبات ترس کارکنان در پاسخ دادن به سؤالات عدالت و رضایت شغلی را فراهم می‌کند؛ لذا در پژوهش فرزانجو و همکاران، رضایت شغلی به

1 - Lepin and Johnson

2 - Mohammad et al

عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. به طور یقین تنها رضایت کارکنان از شغلشان موجبات خدمت‌رسانی بیشتر را فراهم نمی‌کند و بررسی متغیرهای دیگری از جمله اخلاق کار اسلامی می‌تواند در کنار دیگر متغیرها حائز اهمیت باشد؛ با وجود این نتایج حاکی است که وضعیت عدالت سازمانی و ابعاد آن، تعهد سازمانی و ابعاد آن و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در حد مطلوبی بوده است. هم‌چنین رابطه عدالت و ابعاد آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی معنادار و مثبت بوده است.

دانشگاه‌ها به دلیل رسالتی که در جهت تنظیم و تربیت اخلاق‌مدار و رشد و شکوفایی جامعه دارند، لازم است به طور ویژه‌ای به بحث استقرار فضای اخلاقی مناسب در آنها توجه شود. از سوی دیگر، رعایت اخلاق در آموزش عالی، باعث امنیت روانی و رشد و بالندگی دانشگاه می‌شود؛ لذا اردلان و همکاران (۱۳۹۳) تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی را بین تمام کارکنان دانشگاه کردستان بررسی کردند؛ اما در این پژوهش نبود متغیرهای دیگر، که نقش تعدیلگر و میانجی را ایفا می‌کند، کمی از ارزش پژوهش کاسته است؛ لذا امروزه سازمانها به نیروی انسانی نیازمندند که فراتر از وظایف تکلیفی خود عمل کنند؛ به این دلیل بررسی نقش رفتار شهروندی سازمانی نیز اهمیت فراوانی دارد که این پژوهش از آن غافل بوده است. هم‌چنین جامعه آماری تنها یک استان و در بخش دانشگاه کردستان محدود شده است در صورتی که اگر امکان نمونه‌گیری از کل دانشگاه‌های استان (در تمام شهرستانها) اعم از آزاد، پیام نور و دولتی بود، پژوهش جامعتری به دست می‌آمد. در این پژوهش از پرسشنامه ۱۷ سؤالی علی در قالب سه مؤلفه نگرش مثبت نسبت به کار، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه استفاده شده است که از نقاط قوت این مطالعه می‌تواند به شمار آید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک نمونه‌ای و ضریب همبستگی پیرسون صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی دانشگاه کردستان بود. هم‌چنین ارتباط مثبت و معنی‌داری بین دو مؤلفه نگرش مثبت نسبت به کار و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه با درگیری شغلی یافت شد.

سازمان تبلیغات اسلامی به عنوان احیاگر اندیشه‌های اسلام، ترویج اخلاق اسلامی را تصمیم راهبردی خود می‌داند. به این منظور عسکری و همکاران (۱۳۹۳) رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی را در این سازمان بررسی کردند. این پژوهش ابعاد اخلاق اسلامی را به چهار

بعد عدالت، حکمت، عفت و شجاعت تقسیم کرده است. در این پژوهش با توجه به اهمیت متغیرهای اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی در ارتقای عملکرد سازمان، بررسی تنها یک سازمان (تبلیغات) با جامعه آماری ۲۸ نفر از اعتبار نتایج پژوهش کاسته است؛ اما این پژوهش بر ترویج اخلاق اسلامی در کار و رفتار شهروندی سازمانی بیشتر کارکنان از طریق درونی کردن اخلاق تأکید می‌ورزد و در کاهش نقش مادیات و پاداشهای بیرونی برای پیشبرد اهداف سعی دارد؛ با وجود این، این پژوهش از نظر هدف، روش و ماهیت داده‌ها به ترتیب، کاربردی، همبستگی و کمی است. فرضیه‌ها به کمک آزمون فرض آماری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزموده شد. نتایج پژوهش بیانگر این است که میزان پایبندی کارکنان به اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری است. بر پایه این نتایج، مدیران این سازمان می‌توانند با ترویج مبانی اخلاق در میان کارکنان، رفتارهای شهروندی سازمانی را توسعه دهند.

در پژوهشهای خارجی نیز دورکنای و همکاران (۲۰۱۶) دانشگاه‌های خصوصی و دولتی را هدف قرار دادند و به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای شغلی و اثر تعدیلی اخلاق کار اسلامی پرداختند؛ لذا در این پژوهش نیز با توجه به اهمیت دانشگاه‌ها در پرورش نیروی انسانی به بحث اخلاق و عدالت پرداخته شده اما بررسی اخلاق و عدالت در سازمان مورد نظر با هدف رشد و توسعه اهداف مادی و اقتصادی دانشگاه‌ها صورت گرفته و کمتر به رشد و تعالی نیروی انسانی توجه شده است. در این پژوهش اخلاق کار اسلامی به عنوان نقش تعدیلگر در نظر گرفته شده است که با توجه به مکمل بودن عدالت و اخلاق، بررسی همزمان این دو توصیه می‌شود. جامعه آماری این پژوهش ۱۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه‌های دولتی و خصوصی پاکستان بوده که با استفاده از پرسشنامه اطلاعات گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون اسپیرمن و رگرسیون چندگانه صورت گرفته است که نتایج نشانگر این بود که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رفتار شهروندی سازمانی و عجزین شدن با شغل تأثیر مثبتی داشته است و اخلاق کار اسلامی نیز نقش تعدیلگری در رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد؛ هم‌چنین بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اخلاق کار اسلامی نیز ارتباط مثبت و معناداری یافت شد. در پژوهشی دیگر مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) نیز به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش دانش در به اشتراک گذاری رفتار پرداختند. این پژوهش هم مانند دیگر پژوهشها، جامعه دانشگاهی را هدف بررسی قرار داده است. نقطه قوت این پژوهش بررسی تفاوت اخلاق کار

اسلامی و اخلاق کار پروتستانی است و اینکه ارتقای رفاه اجتماعی با استفاده از اخلاق کار اسلامی را مورد توجه قرار داده است. ضعف این پژوهش نیز بررسی با استفاده از آزمون اسپیرمن و رگرسیون چندگانه است. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی دارد؛ به عبارت دیگر افراد با اخلاق کار اسلامی خوب رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را نسبت به افراد با اخلاق کار اسلامی ضعیف نشان می‌دهند. هم‌چنین اخلاق کار اسلامی بر دانش و نقش آن در ترویج بیشتر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار بوده است. مطالعه‌ای دیگر با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی (در ۲۵ نهاد کشاورزی پاکستان) توسط ماری و همکاران در سال ۲۰۱۲ انجام شد. با توجه به اهمیت نهاد کشاورزی در اقتصاد و توسعه کشور، بررسی رضایت و تعهد کارکنان با تأکید بر رعایت اصول اخلاقی در این بخش اهمیت فراوانی دارد. تأکید بیشتر این پژوهش بر وفادار ماندن کارکنان به سازمان و عدم ترک خدمت آنان است که برای دستیابی به آن، پرداخت پاداش و حقوق مکفی به کارکنان پیشنهاد شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه بوده که با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شده است، نتایج پژوهش نشانگر این است که اخلاق کار اسلامی با تأکید بر رعایت اصول اسلامی کار، تعهد سازمانی کارکنان را افزایش می‌دهد که در نتیجه، رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد.

دیگر مطالعات در زمینه پژوهش و ویژگیهای کلیدی آن در جدول ۱ آورده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱: پژوهشها در باب موضوع این مقاله

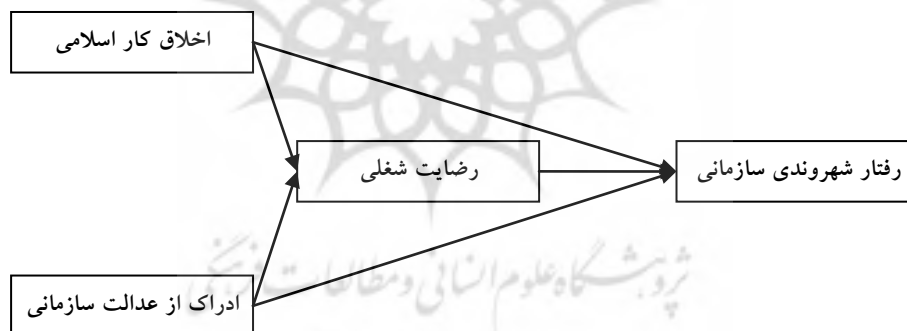
پژوهشگر	متغیرهای مستقل	متغیرهای وابسته	متغیرهای میانجی	روش تحلیل
بن صلاح‌الدین و همکاران ۲۰۱۶	اخلاق کار اسلامی	تعهد سازمانی	-	SEM آموس
دورکنای و همکاران ۲۰۱۶	عدالت و ابعاد آن	رفتار شهروندی، عجزین شدن با شغل	اخلاق کار اسلامی (تعدیلگر)	همبستگی و رگرسیون
مرتضی و همکاران ۲۰۱۴	اخلاق کار اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی، دانش	-	همبستگی و رگرسیون
عباسی و رانا ^۱ ۲۰۱۲	اخلاق کار اسلامی، پاداش و محیط کاری	رفتار شهروندی سازمانی	-	همبستگی، رگرسیون، SEM آموس
حیاتی و کانیگو ^۲ ۲۰۱۲	اخلاق کار اسلامی	تعهد سازمانی، عملکرد شغلی	انگیزش درونی، رضایت شغلی	همبستگی و SEM آموس
ماری و همکاران ۲۰۱۲	اخلاق کار اسلامی	رضایت شغلی، تعهد سازمانی	-	همبستگی و رگرسیون
فرزانجو و همکاران ۱۳۹۵	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی، رضایت شغلی	-	همبستگی و رگرسیون
یاوری بافقی ۱۳۹۴	ادراک از عدالت سازمانی	رفتار شهروندی سازمانی	-	همبستگی و رگرسیون
کیوانلو و همکاران ۱۳۹۴	اخلاق کار اسلامی	رضایت شغلی، تعهد سازمانی	انگیزش درونی	همبستگی و SEM آموس
نیازآذری و عبداللهی ۱۳۹۳	رفتار شهروندی سازمانی	رضایت شغلی	-	همبستگی و رگرسیون
اردلان و همکاران ۱۳۹۳	اخلاق کار اسلامی	درگیری شغلی	-	همبستگی و رگرسیون
رستگار و همکاران ۱۳۹۲	درگیری شغلی	رضایت شغلی، قصد ترک خدمت	-	همبستگی و SEM لیزرل
حسینی و جودت کردلر ۱۳۹۱	ادراک از عدالت سازمانی	قصد ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی	-	همبستگی و رگرسیون

1 - Abassi & Rana

2 - Hayati, K. & Caniago

با مروری بر پیشینه پژوهش مشخص است که بیشتر مطالعات در محیط دانشگاهی و سازمانهای خصوصی صورت گرفته و در سازمانهای دولتی ایران و بویژه استان فارس، پژوهشی انجام نشده است. بیشتر پژوهشهای داخل و خارج از کشور در این حیطه یکپارچه و منسجم نیست و بررسی همزمان این متغیرها در قالب یک الگو با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری تاکنون مورد پژوهش قرار نگرفته است. هم چنین بررسی سابقه پژوهش نشان می دهد که مطالعات در زمینه اخلاق کار اسلامی، جداگانه و در قالب همبستگی و رگرسیون با یکی از متغیرهای رفتاری صورت گرفته و رابطه آن در قالب الگوی یکپارچه با رفتار شهروندی و رضایت شغلی در بستر ادراک از عدالت سازمانی آن هم در مجموعه سازمانهای دولتی و اداری تحلیل نشده که بیشتر آنها در حال برونسپاری و تبدیل به خدمات بخش خصوصی است.

بر مبنای مباحث مطرح شده در مقدمه، سؤال و فرضیات پژوهش و هم چنین مروری بر مبانی نظری و سابقه پژوهش، شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می دهد.

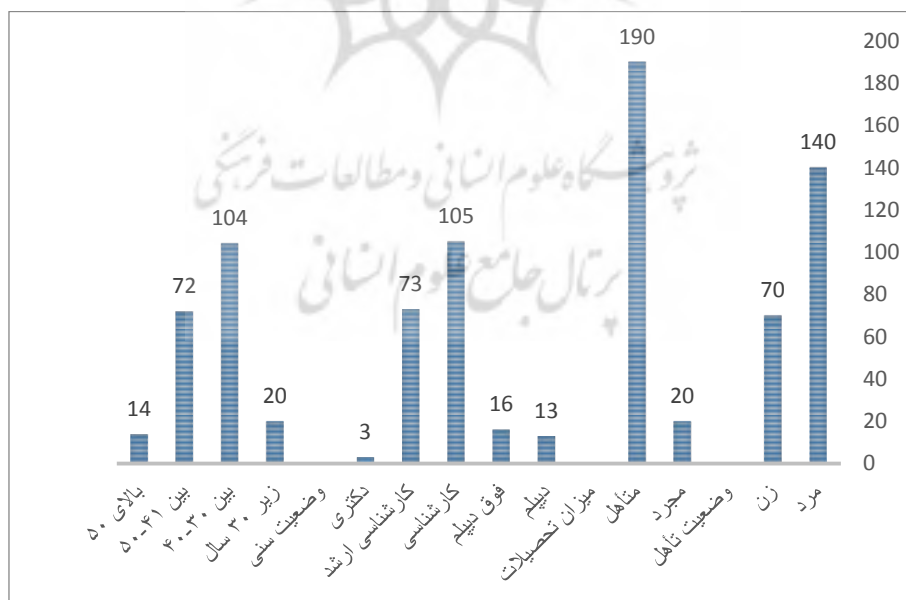


شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش از جهت هدف، کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری اطلاعات توصیفی - همبستگی است. با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، سطح معناداری آزمون برای متغیرهای اخلاق کار اسلامی (۰/۰۰۰)، ادراک از عدالت سازمانی (۰/۰۰۰)، رضایت شغلی (۰/۰۰۱) و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۰۰۳) است؛ بنابراین تمام متغیرهای آزمون توزیع غیر نرمال

دارد؛ چون سطح معناداری آزمون کولموگروف اسمیرنوف تقریباً برابر ۰/۰ و این مقدار از ۰/۰۵ کوچکتر است. با توجه به اینکه توزیع داده‌های مربوط به متغیرها غیر نرمال است برای بررسی الگو و آزمون فرضیات از الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS استفاده می‌شود. از سوی دیگر، جامعه آماری این پژوهش تمام کارکنان ادارات دولتی منتخب (ادارات برق، آب، آموزش و پرورش، مخابرات، جهاد کشاورزی و فرمانداری) شهرستان فسا هستند که به همکاری با پژوهشگران حاضر بوده‌اند و دیگر ادارات دولتی به‌رغم تلاش‌های متعدد پژوهشگران به همکاری حاضر نشدند. با توجه به اینکه کل جامعه آماری ۲۷۰ نفره پژوهش قابل دسترسی بوده‌اند، تمام افراد سرشماری شده‌اند و نمونه‌گیری صورت نگرفته است که از این تعداد، ۲۱۰ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند که ۷۰ نفر زن و ۱۴۰ نفر مرد بودند. از نظر وضعیت تأهل ۲۰ نفر مجرد و ۱۹۰ نفر متأهل بودند. میزان تحصیلات پاسخ‌دهندگان نیز شامل ۱۳ نفر دیپلم، ۱۶ نفر کاردانی، ۱۰۵ نفر کارشناسی، ۷۳ نفر کارشناسی ارشد و ۳ نفر هم دکتری و از لحاظ وضعیت سنی نیز ۲۰ نفر زیر ۳۰ سال، ۱۰۴ نفر بین ۳۰ - ۴۰، ۷۲ نفر بین ۴۱ - ۵۰ و ۱۴ نفر بالای ۵۰ سال بودند که نمودار فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان پژوهش به صورت شکل ۲، است.



شکل ۲: نمودار فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش، پرسشنامه است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه استاندارد ۱۷ سؤالی اخلاق کار اسلامی یوسف^۱ (۲۰۰۱)، پرسشنامه ۴ سؤالی ادراک از عدالت سازمانی حسن^۲ (۲۰۱۱)، پرسشنامه‌های ۴ سؤالی رضایت شغلی بر مبنای کار شاکر اردکانی (۱۳۹۴) و مقیاس ۵ سؤالی رفتار شهروندی سازمانی برگرفته از کانوسکی و ارگان^۳ (۱۹۹۶) استفاده شده که غیر از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی، دیگر پرسشنامه از شاکر اردکانی (۱۳۹۴) گرفته شده است که مقادیر پایایی و روایی مقیاسهای پژوهش در بخشی از الگوسازی معادلات ساختاری مبتنی بر PLS در جدول ۲ نشان داده شده است. مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی مقیاسهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ و مقادیر AVE سازه‌ها در قالب روایی همگرا نیز همگی بیش از ۰/۵ بوده که بیانگر روایی و پایایی مناسب ابزارهای سنجش بوده است؛ به‌عنوان نمونه مقادیر آلفای کرونباخ و (AVE) مقیاسهای اصلی اخلاق کار اسلامی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب ۰/۷۷۴ (۰/۵۱۰)، ۰/۷۰۱ (۰/۶۹۹)، ۰/۷۷۳ (۰/۵۹۹)، ۰/۷۱۰ (۰/۵۹۸) است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، الگوسازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد استفاده قرار گرفته که مراحل آن در شکل ۳ نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

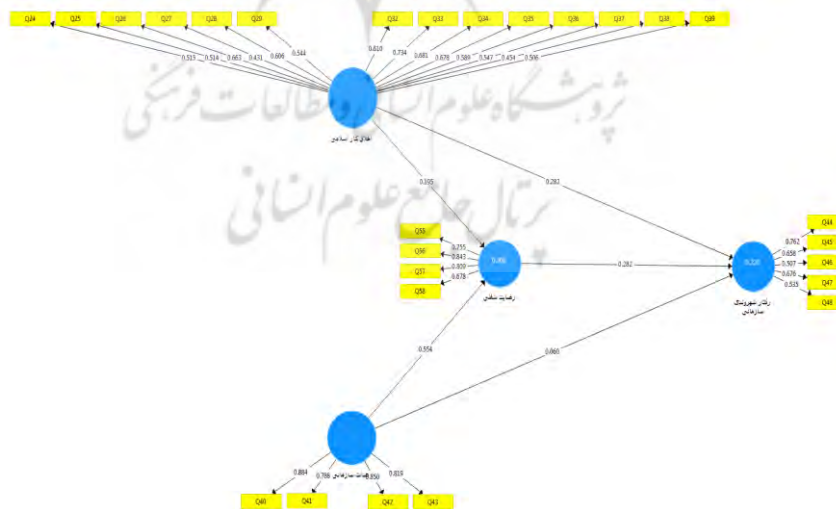
1 - Yousef
2 - Hassan
3 - Konovsky & Organ



شکل ۳: مراحل تحلیل داده‌ها در روش pls (منبع: داوری و رضازاده، ۱۳۹۲: ۱۶۴)

یافته‌های پژوهش

نتایج برازش الگوهای اندازه‌گیری پژوهش در قالب شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۴: ضرایب مسیر و بارهای عاملی الگوی کلی پژوهش

همان گونه که در شکل ۴ مشخص است، مقادیر بارهای عاملی متغیرهای آشکار برای تمامی متغیرها بجز سؤال ۲۳، ۳۰ و ۳۱ اخلاق کار اسلامی بیش از ۰/۴ است؛ بنابراین با حذف سؤالات تعیین شده الگو بار دیگر اجراء شده است، لذا پس از حذف سؤالات مربوط، تمامی اندازه‌های بارهای عاملی متغیرها استاندارد است و در نتیجه تمامی الگوی اندازه‌گیری پایایی لازم را دارد و تأیید می‌شود؛ هم‌چنین مقادیر پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، AVE و مقادیر R2 متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، AVE و R2 متغیرهای مکنون پژوهش

متغیرهای مورد مطالعه	پایایی مرکب	آلفا کرونباخ	R2	(AVE)
اخلاق کار اسلامی	۰/۸۵۴	۰/۷۷۴	-	۰/۵۱۰
عدالت سازمانی	۰/۸۵۷	۰/۷۰۱	-	۰/۶۹۹
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۷۶۸	۰/۷۱۰	۰/۳۶۸	۰/۵۸۹
رضایت شغلی	۰/۸۵۶	۰/۷۷۳	۰/۲۲۶	۰/۵۹۹
مقادیر استاندارد	۰/۷ >	۰/۷ >	-	۰/۵ >

با توجه به نتایج جدول، مقایسه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و هم‌چنین روایی همگرا (مقادیر AVE) حاصل این پژوهش با مقادیر استاندارد آنها مشخص است که در مجموع همه الگوهای اندازه‌گیری این پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳: ماتریس فورنل - لارکر

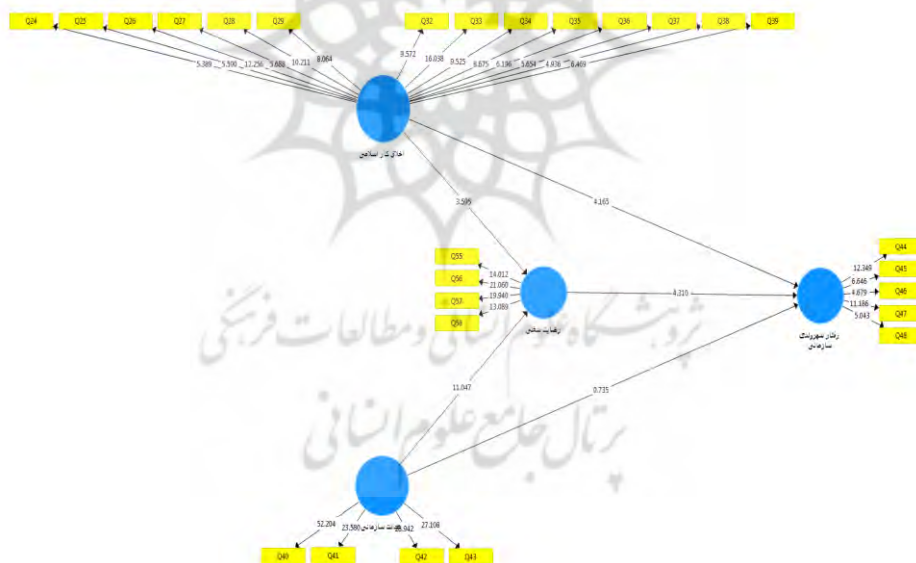
	۱	۲	۳	۴
اخلاق کار اسلامی	۰/۷۱۴			
رضایت شغلی	۰/۲۵۳	۰/۷۷۳		
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۶۰	۰/۳۸۸	۰/۷۶۷	
عدالت سازمانی	۰/۱۰۶	۰/۵۷۵	۰/۲۵۲	۰/۸۳۶

همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش، که

در خانه‌های قطر اصلی ماتریس قرار گرفته از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده است. از این رو می‌توان اظهار کرد که در پژوهش، متغیرهای مورد پژوهش در الگو، تعامل بیشتری با هم دارد و به بیان دیگر روایی و اگرایی الگو در حد مناسبی است.

برای برازش الگوی ساختاری پژوهش، اولین معیار ضرایب معناداری (t-value) Z است که نتایج آن به صورت شکل ۵، است.

همان‌گونه که در شکل ۵ مشخص است برای تمامی مسیرهای الگوی ساختاری پژوهش بجز رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی مقادیر معناداری Z بیشتر از ۱/۹۶ بوده که تمامی روابط میان سازه‌های الگوی ساختاری (بیرونی) پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بوده است و الگوی ساختاری این پژوهش بر مبنای این معیار مورد تأیید قرار می‌گیرد.



شکل ۵: ضرایب معناداری الگوی کلی پژوهش

دومین معیار بررسی الگوی ساختاری مقادیر R^2 است که در جدول ۲ نشان داده شده و با توجه به اینکه بنا به نظر چین^۱ (۱۹۹۸) مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳، ۰/۶۷ برای مقادیر ضعیف، متوسط و

قوی R2 قابل قبول است، مقادیر R2 سازه‌های درونزای این پژوهش (۰/۳۶۸ و ۰/۲۲۶) نیز بیش از ۰/۱۹ است که در نتیجه با توجه به این معیار نیز الگوی ساختاری متوسط و مورد تأیید قرار می‌گیرد. معیار اندازه تأثیر f2

توسط کوهن^۱ (۱۹۸۸) معرفی شد که رابطه میان سازه‌های الگو را تعیین می‌کند. هم‌چنین مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب بیانگر اندازه تأثیر کوچک، متوسط و زیاد یک سازه بر سازه دیگری است.

$$f^2(x \rightarrow y) = \frac{R^2y(x \text{ included}) - R^2y(x \text{ excluded})}{1 - R^2y(x \text{ included})}$$

در این فرمول

R2y (x included): مقدار ضریب تعیین سازه y زمانی که سازه x در الگو باشد.

R2y(x excluded): مقدار ضریب تعیین سازه y زمانی که سازه x از الگو حذف شده باشد.

بر این اساس مقدار اندازه تأثیر برای هر یک از روابط الگوی پژوهش در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴: معیار اندازه تأثیر برای روابط الگوی پژوهش

اندازه تأثیر	رابطه مورد بررسی
۰/۰۷۰	اخلاق کار اسلامی ← رفتار شهروندی سازمان
۰/۰۴۵	اخلاق کار اسلامی ← رضایت شغلی
۰/۰۰۳	عدالت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی
۰/۴۶۳	عدالت سازمانی ← رضایت شغلی
۰/۳۵۲	رضایت شغلی ← رفتار شهروندی سازمانی
۰/۰۶۹	اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی ← رفتار شهروندی سازمانی

با توجه به حاصل شدن ۰/۴۶۳ و ۰/۳۵۲، اندازه تأثیر متغیر عدالت سازمانی بر متغیر رضایت شغلی و متغیر میانجی رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی از ۰/۱۵ بیشتر است که تأثیری بمراتب قوی را نشان می‌دهد، ولی اندازه تأثیر متغیر اخلاق کار اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق کار اسلامی به رضایت شغلی، عدالت سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق

کار اسلامی و عدالت سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی به طور متوسط بین ۰/۰۳ تا ۰/۰۶ است که اندازه تأثیر ضعیفی را نمایانگر است.

معیار نیکویی برازش تنها معیار سنجش برازش کلی الگوهای معادلات ساختاری است که هر دو بخش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند. وتزلس و همکاران^۱ (۲۰۰۹) مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش کلی الگو تعیین می‌کنند.

معیار GOF در قالب فرمول ذیل محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities}} * R^2$$

میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌های مرتبه اول الگوی پژوهش، که همان مقادیر AVE سازه‌ها است (جدول ۲) با ۰/۵۹۹ برابر، و میانگین مقادیر R2 سازه‌های درونزای الگوی پژوهش (جدول ۲) نیز ۰/۲۹۶ است؛ بنابراین مقدار معیار GOF عدد ۰/۴۲۱ به دست می‌آید و از آنجا که از مقدار ملاک ۰/۳۶ بسیار بیشتر است نشان‌دهنده برازش کلی قوی الگوی پژوهش است. برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره‌ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد، نشان از قوی بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. مقدار VAF از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

در فرمول بالا مقدار a ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی است. مقدار b ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته است. مقدار c ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته است. طبق نتیجه، و محاسبات، تعیین شدت اثر میانجی برای تبیین رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۱۵ است که به مقدار کمی کمتر از تأثیر مستقیم آن است؛ از طرفی اثر میانجی برای تبیین رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۷۵ است که بیشتر از نیمی از اثر عدالت بر رفتار شهروندی سازمانی را تبیین می‌کند.

با توجه به ضرایب معناداری و بارهای عاملی شکلهای ۴ و ۵ فرضیات پژوهش در کل تأیید

می‌شود؛ اما نتایج بررسی تأثیرات مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی اسلامی بر انواع پیامدهای رفتاری نیز به صورت جدول ۵ است.

جدول ۵: مقادیر ضرایب مسیر و معناداری میان مؤلفه‌ها

مسیرها	ضرایب مسیر	مقادیر t	نتیجه
اخلاق کار اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی	۰/۳۰۶	۴/۱۶۵	پذیرش
ادراک از عدالت سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی	۰/۰۵۵	۰/۷۳۵	رد
ادراک از عدالت سازمانی به رضایت شغلی	۰/۵۵۳	۱۱/۰۴۷	پذیرش
اخلاق کار اسلامی به رضایت شغلی	۰/۲۱۰	۳/۵۹۵	پذیرش
رضایت شغلی به رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۷۷	۴/۳۱۰	پذیرش
رضایت شغلی (میانجیگری اخلاق کار اسلامی به رفتار شهروندی سازمانی)	شدت میانجی	۰/۱۵	
رضایت شغلی (میانجیگری ادراک از عدالت سازمانی به رفتار شهروندی سازمانی)	شدت میانجی	۰/۷۵	

نتایج جدول نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی تأثیر معنادار دارد و سازمانهایی که بتوانند اخلاق کار اسلامی را نهادینه کنند، رضایت شغلی و هم‌چنین رفتار شهروندی سازمانی تقویت می‌یابد؛ هم‌چنین عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی تأیید نشد. برای بررسی دو فرضیه آخر یعنی نقش میانجیگری رضایت شغلی نیز با توجه به شکل ۵، هم تأثیر رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و هم تأثیر دو متغیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی معنادار است؛ زیرا مقدار معناداری Z برای رابطه ادراک از عدالت سازمانی و رضایت شغلی بیشتر از ۱/۹۶ (۱۱/۴۰۷)، و رابطه اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی نیز (۳/۵۹۵) است؛ هم‌چنین مقدار معناداری Z برای رابطه بین رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی از ۱/۹۶ (۴/۳۱۰) بیشتر است؛ بنابراین دو فرضیه آخر هم نیز به‌طور کلی تأیید می‌شود. هم‌چنین طبق محاسبات شدت اثر متغیر میانجی، نتیجه گرفته می‌شود که اخلاق کار اسلامی به میزان ۲۹ درصد از تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. از سوی دیگر اخلاق کار اسلامی به‌طور غیر مستقیم و از طریق میانجی رضایت شغلی به میزان ۱۵ درصد بر تغییرات رفتار شهروندی سازمانی تأثیر دارد. هم‌چنین عدالت سازمانی به‌طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری ندارد اما به‌طور غیر مستقیم به میزان ۷۵ درصد از

تغییرات رفتار شهروندی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر اساس نتایج آماره VAF شدت میانجی متغیر رضایت شغلی به میزان ۰/۱۵ برای تبیین رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی که بمراتب کمتر از تأثیر مستقیم آن است برای رابطه عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی به میزان ۰/۷۵ است که تأثیر غیر مستقیم قابل توجهی را ایفا می‌کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مطالعه تأثیرات اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش میانجیگری رضایت شغلی بررسی کرده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که به‌طور کلی تمامی فرضیات پژوهش بجز فرضیه دوم، که رابطه ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی است، تأیید شده است. فرضیه اول و سوم تأیید شد و بیانگر این است که وقتی اخلاق کاری در سازمان بر پایه اصول اسلامی نهادینه شده باشد، کارکنان آن سازمان نسبت به شغل، سرپرست و همکاران خود رضایت بیشتری دارند و رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را از خود نشان خواهند داد که این تقریباً با نتایج پژوهش موغلی و همکاران (۱۳۹۲) و عسکری و همکاران (۱۳۹۳) همخوانی دارد؛ هم‌چنین بر اساس فرضیه چهارم رضایت شغلی کارکنان، تمایل آنها را به بروز رفتار شهروندی سازمانی بیشتر می‌کند که با نتایج پژوهش اسماعیلی مقدم و همکاران (۱۳۹۲)؛ حیدری تفرشی و دریابگیان (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در فرضیه دوم تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت که این یافته با نتایج اغلب پژوهشها در این زمینه منافات دارد؛ درحالی‌که انتظار می‌رود در ادارات دولتی بین این دو رابطه وجود داشته باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود که این پژوهش در ابعاد وسیعتر و در جاهای دیگری نیز انجام شود تا متغیرهای مداخله‌گر در این زمینه شناسایی شود و بتوان به نتایج و علل واقعی تری دست یافت و نیز توصیه می‌شود که مسئولان، گروهی از کارشناسان و متخصصان را گرد آورند و کارگروهی را تشکیل دهند تا در این زمینه به‌صورت تخصصی مطالعه و پژوهش کنند؛ اما در فرضیه سوم نیز تأثیر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت که بیانگر این است که مواقعی که کارکنان احساس کنند در سازمان عدالت برقرار است، رضایت شغلی بیشتری از کار و سازمانشان دارند و قصد ترک خدمتشان کاهش می‌یابد که با پژوهشهای حسنی و جودت کردلر (۱۳۹۱)،

خراسانی و کنعانی نیری (۱۳۹۱)، پور سلطانی و همکاران (۱۳۹۰) و تعجیبی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد؛ بنابراین در این پژوهش عدالت سازمانی از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد. در فرضیه‌های آخر نیز رضایت شغلی به‌عنوان نقش میانجی رابطه اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی را بر رفتار شهروندی سازمانی تبیین می‌کند و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. همان‌طور که بیان شد سازمانهای اسلامی با ایجاد جوی عدالت‌محور، همراه با اخلاق اسلامی و با بهره‌گیری از اصول و ارزشهای اسلامی در سازمان، موجب ایجاد رضایت شغلی کارکنان می‌شوند و باعث می‌شود که کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری از خود نشان بدهند.

منابع فارسی

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف پناهی، حامد؛ زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیر شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی. س ۴. ش ۱۳: ۷۵ تا ۹۵.
- اسماعیلی مقدم، فاطمه؛ دوستی، مرتضی؛ گودرزی، محمود (۱۳۹۲). رابطه رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. س ۱. ش ۲: ۴۳ تا ۵۱.
- انصاری، محمد اسماعیل؛ شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله اخلاق و تاریخ پزشکی. س ۶. ش ۲: ۸۶ تا ۹۸.
- بهلولی زیناب، نادر؛ علوی متین، یعقوب؛ درخشان مهربانی، عادل (۱۳۸۹). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز. فراسوی مدیریت. س ۴. ش ۱۴: ۷۳ تا ۱۰۸.
- پور سلطانی، حسین؛ میرزائی، فهیمه؛ زارعیان، حسین (۱۳۹۰). ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات فناوری. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. س ۱. ش ۱: ۵۹ تا ۷۰.
- تعجیبی، محمود؛ سید عباس زاده، میر محمد؛ حسینی، محمد؛ قلاوندی، حسن (۱۳۹۴). نقش عدالت سازمانی ادراک‌شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی‌گری هویت سازمانی. فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی. س ۵. ش ۱۲: ۱۷۴ تا ۱۵۳.
- حسینی، محمد؛ جودت کردلر، لیلا (۱۳۹۱). رابطه بین ادراک از عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی کادر درمانی بیمارستان امام رضا(ع) ارومیه. دو ماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. س ۱۰. ش ۳: ۳۵۲ تا ۳۴۰.

حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه؛ سامری، مریم (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*. س ۱۲. ش ۴: ۶۱۳ تا ۶۳۳.

حیدری تفرشی، غلامحسین؛ دریابگیان، آرزو (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان یک شرکت نیمه‌خصوصی در استان هرمزگان. *فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی*. س ۳. ش ۱: ۳۱ تا ۴۴.

خاطری، تیمور (۱۳۹۱). *بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی سنندج.

خراسانی، اباصلت؛ کنعانی نیری، پژمان (۱۳۹۱). بررسی رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. س ۴. ش ۱۲: ۷۹ تا ۱۰۰.

داوری، علی؛ رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

رستگار، عباسعلی؛ موسوی داودی، سید مهدی؛ فرتاش، کیارش (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عجزین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*. س ۱. ش ۴: ۸۹ تا ۱۱۰.

شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۴). *تحلیل تأثیر استراتژی‌های مدیریت تنوع بر بهره‌وری منابع انسانی و ارائه الگویی جامع برای آن (مورد مطالعه: صنعت فولاد ایران)*. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه اصفهان.

صنعت جو، اعظم؛ محمودی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی مشهد. *پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی*. دوره ۵. ش ۱: ۲۳۵ تا ۲۵۴.

عسکری، ناصر؛ نیکوکار، غلامحسین؛ امینی، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی. *فصلنامه مدیریت اسلامی*. س ۲۲. ش ۱: ۱۲۳ تا ۱۳۹.

فرزانجو، محمد؛ یولدوشف، پرداختچی، محمدحسین؛ فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۹۵). بررسی رابطه عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی سیستان و بلوچستان. *مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*. دوره ۹. ش ۱۷: ۴۱ تا ۶۸.

کیوانلو، لیلی؛ رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمد زاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*. دوره ۸. ش ۶: ۶۹ تا ۸۲.

مرزوقی، رحمت‌الله؛ اسمی، کرامت؛ چوپانی، حیدر؛ حیات، علی‌اصغر (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارشناسان دانشگاه تهران. *مجله مطالعات آموزش و یادگیری*. دوره ۲. ش ۲: ۱۳۳ تا ۱۵۶.

موغلی، علیرضا؛ سید جوادین، سید رضا؛ احمدی، سید علی اکبر؛ علوی، آزاده (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). **مدیریت اطلاعات سلامت**. دوره ۱۰. ش ۲: ۳۰۲ تا ۳۱۱.

نجاتیخس اصفهانی، علی؛ باقری، آرمان؛ یآوری، احمد (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مدیریت جهادی شهرداری تهران بر رفتار شهروندی. **چشم‌انداز مدیریت دولتی**. د ۵. ش ۱۹: ۸۳ تا ۵۷.

نیاز آذری، کیومرث؛ عبداللهی، محبوبه (۱۳۹۳). بررسی روابط چندگانه رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهرستان قائم‌شهر. **مجله مدیریت فرهنگی**. س ۸. ش ۲۳: ۳۱ تا ۴۲.

یاوری بافقی، امیرحسین (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی؛ مورد مطالعه: معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا. **فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی**. س ۲، ش ۳: ۶۹ تا ۹۴.

منابع انگلیسی

- Abbasi, A. S. & Rana, A. H. (2012). Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees. **Science International-Lahore**, 24(4), 513-519.
- Bin Salahudin, S. N. binti Baharuddin, S. S. Abdullah, M. S. & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. **Procedia Economics and Finance**, 35, 582-590.
- Durkhanai, M. ul Amin, S. & Khan, S. (2016). Organizational Justice Effect on Job Outcomes: Moderating Effect of Islamic Work Ethics. **Entrepreneurship and Innovation Management Journal**, 4(2), 48-62.
- Hart, T. A. Gilstrap, J. B. & Bolino, M. C. (2016). Organizational citizenship behavior and the enhancement of absorptive capacity. **Journal of Business Research**, 69(10), 3981-3988.
- Hassan, S. H. (2012). **Fair treatment, job involvement, and turnover intention of professional employees in government: The importance of organizational identification as a mediator**, Ph.D. Thesis, the Ohio State University.
- 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, 272-277.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of organizational behavior**, 17(3), 253-266.
- Marri, M. Y. K. Sadozai, A. M. Zaman, H. M. F. & Ramay, M. I. (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.
- Mohammad, J. Quoquab, F. & Omar, R. (2016). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 224, 562-570.
- Murtaza, G. Abbas, M. Raja, U. Roques, O. Khalid, A. & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. **Journal of Business Ethics**, 133(2), 325-333.
- Nielsen, T. M. Hrivnak, G. A. & Shaw, M. (2009). Organizational Citizenship Behavior

and Performance A Meta-Analysis of Group-Level Research. **Small Group Research**, 40 (5), pp. 555-577.

Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic° A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. **Personnel Review**, 30(2), 152-169.

