

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه با نقش میانجی دلبستگی شغلی[♦]

بهرروز رضایی منش¹
عقیل قربانی پاچی²

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید با نقش میانجی دلبستگی شغلی در اعضای هیئت علمی دانشگاه مازندران انجام شده است. **روش:** پژوهش حاضر، از نظر هدف، کاربردی و بر حسب روش، توصیفی - پیمایشی است. نمونه مطالعه به شیوه احتمالی و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. پایایی و روایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمونهای پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، روایی همگرا و روایی واگرا اندازه‌گیری و داده‌های حاصل با استفاده از اسمارت پی. ال. اس و اس. پی. اس. تجزیه و تحلیل شدند. از آزمونهای سوبل و واف نیز برای اندازه‌گیری شدت اثر و آماره تی متغیر میانجی دلبستگی شغلی استفاده شده است. **یافته‌ها:** اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید تأثیر منفی و بر دلبستگی شغلی تأثیر مثبت می‌گذارد. همچنین یافته‌های حاصل از آزمون واف نشان داد که تقریباً بیش از 27 درصد از تغییرات اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت اساتید از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی تبیین می‌شود. **نتیجه‌گیری:** تحقیق در ارتباط با اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی به اندازه کافی مورد توجه قرار نگرفته بود که اکنون روشن شده است؛ دانشگاهها می‌توانند با توجه به رهبری معنوی و اخلاق کاری اسلامی، تمایل به ترک خدمت اساتید را کاهش دهند.

واژگان کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، رهبری معنوی، تمایل به ترک خدمت اساتید، دلبستگی شغلی.

♦ دریافت مقاله: 97/07/11؛ تصویب نهایی: 98/02/24

1. دکتری مدیریت دولتی (گرایش رفتار سازمانی)، دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

2. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تهران؛ میدان المپیک، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت / نمابر: 02144737510 / Email: Aghil.ghorbani92@gmail.com

الف) مقدمه

مطالعه اخلاق کاری در جهان طی سالهای اخیر بسیار مورد توجه بوده؛ اما در کشورهای در حال توسعه وابسته به اسلام، کمتر به آن توجه شده است (روخن، 2010). علاوه بر این، رهبری معنوی و مطالعات فرهنگ سازمانی با ارزشهای اسلامی در کشورهای اسلامی چندان همپوشانی ندارند. لذا مطالعه این دو متغیر؛ یعنی اخلاق کار اسلامی و رهبری معنوی در کشورهای اسلامی یک امر ضروری است (سانتوسو¹، 2016). سؤال اصلی این است که آیا ارزشهای اسلامی توانایی بهبود و توسعه سازمان را دارند یا خیر؟ چنین مطالعاتی در کشورهای اسلامی کمتر انجام شده است (سانتوسو، 2009). بنابر این، برای اطمینان از صحت این ادعا، باید با جزئیات بیشتری درباره آن بحث شود.

مدیریت در هر سازمان نیازمند پاسخ به تغییرات است و هر سازمانی برای مقابله با تغییرات دائمی و دستیابی به تلاشهای مشخص، به منابع انسانی نیاز دارد. بنابر این، سازمان بسیار به انسان وابسته است؛ زیرا تعیین کننده موفقیت یا شکست آن است. راندال و کوته (1991) پیش‌بینی کردند که اخلاق کاری اسلامی می‌تواند کارکنان را تشویق کند تا بیشتر به شغل خود دلبسته شوند، به ویژه در سازمانهایی که نام اسلام را یدک می‌کشند؛ زیرا توجه به اخلاق کاری اسلامی برای افراد سازمانی، امری اجباری و طبیعی است؛ چرا که در اسلام، اخلاق کاری بخشی از عبادت است و خداوند افرادی را که روحیه بالایی دارند، تحسین می‌کند (سانتوسو، 2016). در یک سازمان، همیشه ارزش خاصی وجود دارد که همه فعالیتها را پایه‌ریزی می‌کند. توسعه این ارزشها مستلزم مدل رهبری مناسب است؛ زیرا رهبر نه تنها خواستار پیروزی است، بلکه دارای ارزش است؛ از جمله: حساسیت وجدان، شخصیت قوی، قدرت توسعه و بسیج همه منابع برای دستیابی به اهداف سازمانی. بنابر این، رهبری معنوی، یک مدل رهبری با ترکیبی از عناصر خلقی (فکر)، قصد (میل/ اشتیاق)، کار (عمل) و طعم (وجدان) است. (همان)

اخلاق کاری اسلامی نه برای انکار زندگی، بلکه برای تحقق زندگی کاری است و به انگیزه‌های کاری توجه دارد (علی و الاوهین، 2008²). بر این اساس، این احتمال وجود دارد که معتقدان به اسلام، بیشتر به سازمان خود متعهد و احتمالاً از شغلشان بیشتر راضی باشند (یوسف، 2001). امروزه سازمانها به مثابه موجودات معنوی‌اند؛ به سبب وجود این واقعیت که وقت زیادی از کارکنان در آنجا صرف می‌شود و به عبارتی؛ هویت معنوی آنان در سازمانها تعبیه شده است (بنفل، 2005³). نگرانی این است که کدام رویکرد رهبری برای تقویت رفتارهای حرفه‌ای کارکنان در این شرایط کاری مناسب‌تر است (افسر، بدیر و کیانی، 2016⁴). منطقی‌ترین

1. Santoso
2. Ali & Al-Owaihian
3. Benefiel
4. Afsar, Badir & Kiani

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... ♦ 189

نظریه رهبری می‌تواند این باشد که فرد به طور واقعی درباره سازمان و محیط خود، به عنوان بخشی از وجود یکپارچه خود فکر کند. این ادغام باعث می‌شود به بهترین وجه توسط رهبری معنوی توضیح داده شود که قدرتی قوی بین معنویت و سازمان ایجاد می‌کند (شیرواستاوا،¹ 2010). مسائل معنوی به طور فزاینده‌ای در ادبیات رهبری و مدیریت در حال گسترش است (فیرهولم،² 2003: 4). منافع مادی رویکردهای معنوی از جمله: بهبود روحیه کارکنان، کاهش استرس و افزایش گردش مالی کارکنان نیز موجی افزایش درآمد خالص و در نهایت تأثیر مثبت بر قیمت سهام می‌شود. (کراسمن،³ 2003)

با توجه به نقش اساتید دانشگاه در فرایند علمی کشور و اهمیت موضوع ترک خدمت در وزارت علوم، وجود اساتید متمایل به ترک خدمت و با احساس تعهد پایین، رسیدن به اهداف را غیر ممکن می‌کند و این عدم تحقق اهداف در دانشگاه که سرچشمه تعلیم و تربیت نسل علمی آینده کشور است، جبران‌ناپذیر خواهد بود. بنابر این، استفاده از رویکرد دلبستگی شغلی و اخلاق کاری اسلامی می‌تواند تأثیر بسیار زیادی در حفظ و نگهداشت اساتید دانشگاه داشته باشد که قادرند فرایندها و اهداف دانشگاه را برآورده کنند یا سازمان را به دلیل وجود فرصتهای پیشرفت ترک نکنند.

در حال حاضر مطالعات تجربی زیادی در باب اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی به ویژه در ایران موجود نیست. از این رو، در پژوهش حاضر سعی شده است ضمن مرور ادبیات اخلاق کاری اسلامی، رهبری معنوی، دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت، رابطه ساختاری متغیرهای مذکور در میان اساتید دانشگاه مازندران بررسی و تحلیل و به این سؤال پاسخ داده شود که اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی چه تأثیری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه مازندران با نقش میانجی دلبستگی شغلی دارد؟

ب) مبانی نظری

1. اخلاق کاری اسلامی

مهم‌ترین و برجسته‌ترین پژوهش در زمینه اخلاق کاری اسلامی، مطالعه علی و الکاظمی (2007) است. مفهوم اخلاق کاری اسلامی برگرفته از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام (ص) است. دیدگاههای اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و آن را بسان عبادت در نظر گرفته است. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «کسی که برای خانواده‌اش زحمت بکشد، همانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند» (مجلسی، بی‌تا، ج 100). در قرآن از کلمات مترادف و هم‌معنی «کار و تلاش» فراوان یاد شده است؛ از

1. Shrivastava
2. Fairholm
3. Crossman

جمله: «عمل» با مشتقاتش، 366 مرتبه؛ «فعل» با مشتقاتش، 107 مرتبه؛ «جهاد» با مشتقاتش، 41 مرتبه و «سعی» و «صنع» با مشتقاتشان، هر کدام 30 مرتبه. همچنین حدود 400 آیه در ترغیب به «کار و تلاش» و بیان ارزش و اهمیت آن نازل شده است. (جان مشایخ، 1391)

در اسلام، التزام به اخلاق کار و انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد، با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت، تعهد، عزت نفس، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود (نورید و همکاران، 2010: 13). از طرفی، مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر اصل عدالت دارد. قرآن کریم به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاره کرده، بارها به توزیع منصفانه و متساوی ثروت در جامعه ندا می‌دهد. اساساً در ارتباط نزدیک هر فرد با خدا می‌توان انتظار داشت که نگرشها و رفتار وی طبق قوانین و مقررات مذهبی برانگیخته شود و وقتی کارشناسان مسلمان با وضعیت دشوار انتخاب بین منافع عمومی و خصوصی رویه‌رو می‌شوند، اولویت را به منافع عمومی می‌دهند. در واقع؛ اسلام مسلمانان را به شکوفایی و موفقیت با استفاده از منابع خدادادی ترغیب می‌کند (پاربوته¹ و همکاران، 2009: 51) و این گونه است که اسلام، راه کامل و بی‌عیب و نقص زندگی معرفی می‌شود (علی، 2001: 575). اسلام چشم‌انداز منحصر به فردی را در اخلاق فرمول‌بندی و به خوبی مفهوم خاص اخلاق کاری را بیان کرده است (عبدول شوکور² و همکاران، 2010: 106). اخلاق کاری یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار، فی‌الذات دارای ارزش ذاتی است و اخلاق کاری اسلامی نیز مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد (روخمن، 2010: 21). اخلاق کار اسلامی، گرایش و تمایل نسبت به کار به مثابه یک فضیلت در زندگی بشر است. (رزک³، 2008: 246)

2. رهبری معنوی

معنویت و رهبری، سازه‌های پیچیده‌ای اند (الارکوبی⁴، 2008: 19). معنویت، یک موضوع تحقیق جدید در نظریه رهبری بیان شده است (دنت⁵ و همکاران، 2005: 461)؛ به طوری که همپوشانی قابل توجهی بین معنویت در محیط کار و نظریه‌های رهبری وجود دارد (فرای⁶، 2003: 710). معنویت و رهبری در اسلام، دو روی یک سکه‌اند و نمی‌توانند جدا از یکدیگر دیده شوند. آنها به هم آمیخته شده و در پایگاه اخلاقی اسلام تعبیه شده‌اند. هر دو مرتبط با خدمت به خداوند و ریشه در تسلیم خود در برابر قدرتش دارند. (الارکوبی، 2008: 52)

1. Parboteeah
2. Abdul Shukor
3. Rezk
4. Al Arkoubi
5. Dent
6. Fry

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... ♦ 191

رهبری، فرایندی است که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد با ایجاد انگیزه و ارتباط مؤثر، اساتید را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی، ترغیب و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل کند (هروند و همکاران، 2001). رهبری به شکلهای مختلفی همچون: پارادایم مذهبی، سیستم‌های اعتقادی و ارزشهای درونی در یک محیط پویا شکل می‌گیرد. (کابا، 2015)

معنویت در دیدگاه اسلام، مبتنی بر دین است و فرد مسلمان باید معنویت خود را بر اساس دین اسلام استوار سازد؛ حدود و ثغور معنویت را دین معین می‌کند. در واقع؛ نوع ارتباط چهارجانبه فرد مسلمان (ارتباط با خود، دیگران، محیط و خدا) بر اساس آموزه‌ها و تعالیم دینی معین می‌شود (میرف و دتتون، 1382). به گفته طباطبایی (1374) نیز معنویت، ایمان و باور به توحید و معاد است؛ یعنی بدون اعتقاد به آنها، زندگی بی‌معنا و عبث جلوه می‌کند. در جامعه ایرانی، معنویت مبتنی بر دین است و اصلی‌ترین شکل دهنده‌های آن، تعالیم و آموزه‌های دین اسلام اند (رستگار و همکاران، 1391). لذا در پژوهشهای اسلامی و بر اساس باورها و اعتقادات جامعه ایران اسلامی، منبع معنویت، قرآن کریم و سنت پیامبر (ص) و ائمه اطهار (ع) است (نادری و رجایی پور، 1389: 12). رهبری معنوی، سبکی از رهبری است که در آن رهبر به ارزشهای معنوی و روحانی به مثابه راهی برای هدایت دیگران اهمیت می‌دهد، بینش و چشم‌انداز مشترکی را ایجاد و دیگران را قادر به درک آن می‌کند و اهمیت خدمت را در آنها نهادینه می‌کند. (کوراکی کابلس و همکاران، 2002: 168)

3. دل‌بستگی شغلی

دل‌بستگی شغلی از مهم‌ترین شاخصهای رهبری معنوی و پدیده‌ای است که از مرز سازمان فراتر می‌رود و تأثیر آن در زندگی خصوصی فرد، خارج از سازمان نیز مشاهده می‌شود. افراد دارای وابستگی بالا، نسبت به انتخاب کار خود، حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آنچه انجام می‌دهند توجه دارند (رشیدی و شفیع‌آبادی، 1394). دل‌بستگی شغلی، کلید گشایش انگیزش است و به کارگران و کارکنان مبتکر نیرو می‌دهد تا نهایت تلاش خود را برای نشان دادن عقاید جدیدشان در زمینه تغییر، به کار ببندند (جانسن، 2004). دل‌بستگی شغلی، مشارکت و درگیری فرد در کار تعریف شده است. افرادی که در کار خود بسیار درگیرند، با کار خود شناخته و برانگیخته می‌شوند. آنان دوست دارند سخت‌تر و سودبخش‌تر از دیگران کار کنند؛ لذا احتمال دستیابی‌شان به نتایج مد نظر مشتریان و سازمان، بیشتر است (راکر¹ و همکاران، 2011). مانتلر و مورفی (2006) می‌نویسد: دل‌بستگی به شغل عبارت است از تعهد فرد به مجموعه خاصی از تکالیف که عملکرد مثبت در آنها هدف تلقی می‌شود نه وسیله‌ای برای رسیدن به هدف. دل‌بستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با

انرژی، فداکاری و جدّایت شغلی تعریف می‌شود. کارکنانی که دلبستگی زیادی به شغلشان دارند، انرژی بسیار زیاد و شور و اشتیاق کافی برای انجام وظایف شغلی خود دارند. (شافللی و همکاران،¹ 2002)

4. تمایل به ترک خدمت

امروزه ترک حرفه، یکی از چالشهای مطرح در تمام سازمانها، بدون در نظر گرفتن نوع یا موقعیت جغرافیایی آنها به حساب می‌آید (آرنولد،² 2005). نگهداری کارمندان می‌تواند عاملی مهم در حمایت از سازمان در برابر چالشها باشد. در حقیقت؛ می‌توان اهمیت این موضوع را با این نکته یادآور شد که موفقیت یا شکست سازمان تا حد زیادی به توانایی آنان در حفظ کارکنان خود برای انجام فعالیت و وظایفشان بستگی دارد. کارمندان نه تنها باعث زنده ماندن و بقای سازمان می‌شوند، بلکه نقش مهمی در ارتقای آن دارند (فرانک، فینگان و تیلور،³ 2004). ترک خدمت، به معنای جدا شدن فرد از سازمانی است که در آن کار می‌کند. قصد و تمایل به ترک خدمت، به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می‌شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی‌شود؛ بلکه به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد (کِر،⁴ 2005). می‌توان گفت که تمایل به ترک خدمت، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده عضویت یک سیستم اجتماعی است که آغازگر آن خود فرد است. تمایل به ترک شغل، بر خلاف ترک شغل حقیقی، آشکار نیست. تمایلات، اظهار عباراتی در خصوص یک رفتار خاص مورد علاقه‌اند. تمایل به ترک شغل به صورت فکر کردن به احتمال ذهنی این مسئله تعریف می‌شود که فردی طی دوره زمانی معینی، شغل خود را تغییر خواهد داد و یکی از پیش‌نیازهای اصلی ترک شغل حقیقی است. (سوساپوزا و هنبرگر،⁵ 2002)

ج) پیشینه پژوهش

تأثیر معنادار نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه با نقش میانجی دلبستگی شغلی، در پژوهشهای مختلف به اثبات رسیده است که در ادامه، به تعدادی از پژوهشهای مرتبط با این تحقیق خواهیم پرداخت.

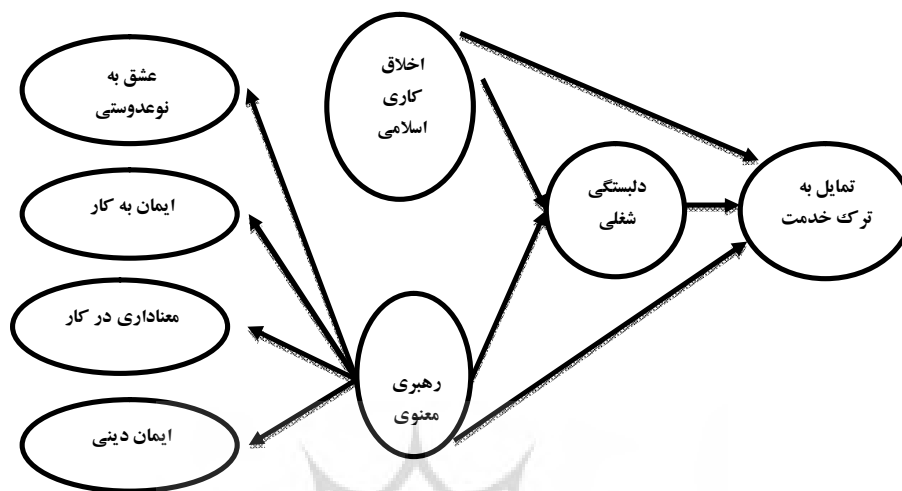
-
1. Schaufeli, Salanova & Bakker
 2. Arnold
 3. Frank, Finnegan & Taylor
 4. Kerr
 5. Sousa-Poza & Henneberger

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... ♦ 193

جدول 1: پیشینه پژوهش

مؤلف	موضوع	تمایز با پژوهش حاضر	یافته‌ها
هارودین و ساتوسو (2016)	نقش اخلاق کاری اسلامی، رهبری معنوی و فرهنگ سازمانی بر تمایل به تغییر در سازمان با نقش میانجی تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی.	نمونه آماری پژوهش، 155 نفر است (در پژوهش حاضر: 108 نفر). جامعه آماری پژوهش، کارمندان بانک‌اند (در پژوهش حاضر: اساتید دانشگاه مازندران). روابط علی بین متغیرها نیز در دو پژوهش، متفاوت است.	رابطه مستقیمی بین اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی با فرهنگ سازمانی وجود دارد. از طرفی، اخلاق کاری اسلامی به طور غیر مستقیم از طریق تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی بر تمایل به تغییر، اثر دارد.
اجمال و عرفان ¹ (2014)	درک نقش میانجی اخلاق کاری اسلامی در رابطه بین استرس شغلی و خروجی شغل.	نمونه آماری دو پژوهش، به لحاظ حجم (120/108) و افراد حاضر (کارمندان آموزشگاهها و بانکها/ اساتید دانشگاه)، متفاوت است. روش تجزیه و تحلیل در پژوهش اجمال و عرفان، از طریق اس.بی.اس.اس، آزمونهای رگرسیون و همبستگی است؛ ولی در پژوهش حاضر از طریق رویکرد حداقل مربعات جزئی.	استرس شغلی با رضایت شغلی، رابطه منفی و با تمایل به ترک خدمت، رابطه مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی نقش میانجی قوی‌تری را در رابطه بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت ایفا می‌کند.
جاو و همکاران (2016)	اخلاق کاری اسلامی، رفتار نوآورانه در محیط کار و عملکرد انطباقی: با مکانیسم‌های میانجی و اثر تعاملی.	نمونه آماری پژوهش 257 نفر است (در پژوهش حاضر: 108 نفر). جامعه آماری پژوهش جاو، فعالان صنعت گردشگری می‌باشند و در پژوهش حاضر، اساتید دانشگاه مازندران. روابط علی بین متغیرها نیز در دو پژوهش متفاوت است. از طرفی، در پژوهش حاضر نقش متغیرهای تعدیلگر بررسی نشده، ولی در پژوهش جاو بررسی شده است.	هدف این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد انطباقی با نقش میانجی رفتار نوآورانه در محیط کار و نقش تعدیلگر رهبری اخلاقی در صنعت گردشگری پاکستان است. یافته‌ها نشان می‌دهد که رفتار نوآورانه در محیط کار، هم نقش مستقیم و هم غیر مستقیم در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با عملکرد ایفا می‌کند. همچنین رهبری اخلاقی نقش تعدیلگر را در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی بر رفتار نوآورانه در محیط کار ایفا می‌کند.

بر اساس مبانی نظری مطرح شده در قسمت قبل، مدل مفهومی و فرضیات پژوهش در قالب مدل ذیل شکل گرفته است.



شکل 1: مدل مفهومی پژوهش (هارودین و سانتوس، 2016؛ سادوزای و همکاران، 2013)

فرضیه‌های پژوهش:

1. اخلاق کاری اسلامی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دارد.
2. رهبری معنوی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دارد.
3. دلستگی شغلی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دارد.
4. رهبری معنوی تأثیر معناداری بر دلستگی شغلی اساتید دارد.
5. اخلاق کاری اسلامی تأثیر معناداری بر دلستگی شغلی اساتید دارد.
6. اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت اساتید به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی دلستگی شغلی، تأثیر معناداری دارد.
7. اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت اساتید به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی دلستگی شغلی، تأثیر معناداری دارد.

(د) روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر، تعیین روابط علی میان اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید با نقش میانجی دلستگی شغلی است؛ لذا از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه اساتید استخدام رسمی دانشگاه مازندران به

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... ♦ 195

تعداد 178 نفر است. برای انتخاب نمونه تحقیق از روش نمونه گیری احتمالی تصادفی ساده استفاده شده است؛ به این صورت که اساتید به صورت تصادفی ساده از دانشکده‌های مختلف پردیس دانشگاه مازندران واقع در بابلسر انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. نمونه آماری پژوهش از طریق فرمول کوکران، 121 نفر تعیین و تعداد 125 عدد پرسشنامه توزیع شد که 115 عدد از آنها برگشت داده شد و هشت پرسشنامه نیز مخدوش بود. بنابر این، تعداد نمونه تحلیل شده، 107 نفر است.

ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی با استناد به مطالعات متعدد در متون اسلامی و پژوهشهای انجام شده و دیدگاه صاحب‌نظران در این زمینه تهیه شد. پرسشنامه دارای هشت مؤلفه عدم کم‌فروشی، خدمت به خلق، رفتار مسئولانه دینی، روابط سالم و انسانی در محیط کار، کار دقیق، استقلال، سودمندی اجتماعی و عدم رشوه‌خواری در 22 گویه است. پایایی و روایی پرسشنامه در مرحله اول با استفاده از رویکرد دلفی¹ و نظرسنجی اساتید حوزه و دانشگاه بررسی شد. در روش دلفی از آزمون تی استفاده شده است تا تفاوت پاسخها سنجیده شود. یافته‌های حاصل از روش دلفی نشان می‌دهد که دو مؤلفه از اخلاق کاری اسلامی؛ یعنی کار دقیق و سودمندی اجتماعی، از نظر خبرگان نامربوط تشخیص داده و حذف شده است و مؤلفه‌های نهایی اخلاق کاری اسلامی، شامل عدم کم‌فروشی، خدمت به خلق، رفتار مسئولانه دینی، روابط سالم و انسانی در محیط کار، استقلال و عدم رشوه‌خواری است. برای سنجش تمایل به ترک خدمت، از پرسشنامه تاجر² و همکاران (2002) با چهار گویه استفاده شد. دل‌بستگی شغلی توسط پرسشنامه سینگ و گوپتا³ (2015) با چهار گویه سنجیده شده است. برای سنجش رهبری معنوی نیز از پرسشنامه استاندارد فرای و همکاران (2005) در 16 گویه و چهار بعد عشق به نوع دوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و ایمان دینی استفاده شده است. در این پژوهش در بخش استنباطی برای آزمون فرضیات و مدل، از معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزارهای اس.پی.اس.اس و اسمارت - پی.ال.اس استفاده شد. مزیت اصلی اسمارت پی.ال.اس نسبت به لیزرل و ایموس در این است که به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد.

1. Delphi
2. Thatcher
3. Singh & Gupta

1. پایایی و روایی در روش حداقل مربعات جزئی

جدول 2: آلفای کرونباخ، ضریب پایایی، میانگین واریانس استخراج شده، R^2 و برازش کلی مدل

متغیر	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج شده	مقادیر اشتراکی	R^2	برآزش کلی مدل
	بزرگ تر از .77	بزرگ تر از .77	بزرگ تر از .5	-	.33 تا .67	بیشتر از .33
اخلاق کاری اسلامی	0,9020	0,92998	0,6941	0,525	-	-
معناداری در کار	0,91167	0,87072	0,720909	0,720	-	-
ایمان دینی	0,85391	0,77184	0,594273	0,594	-	-
دلبستگی شغلی	0,81868	0,70503	0,536443	0,536	-	-
تمایل به ترک خدمت	0,89147	0,83735	0,673263	0,673	-	-
عدم رشوه خواری	0,90627	0,79316	0,828613	0,828	-	-
خدمت به خلق	0,90486	0,78973	0,826261	0,826	-	-
رفتار مسئولانه دینی	0,88804	0,81026	0,725887	0,725	0,729641	$\sqrt{\text{communality}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{.76413} \times \sqrt{.7624} =$
روابط سالم و انسانی در محیط کار	0,80281	0,62720	0,578073	0,578	-	-
استقلال	0,86597	0,76694	0,683735	0,683	-	-
عدم کم فروشی	1	1		-	-	-
رهبری معنوی	0,9123	0,91830	0,7228	0,455	-	-
عشق به نوع دوستی	0,87676	0,81244	0,640886	0,640	-	-
ایمان به کار	0,82905	0,72644	0,548544	0,548	0,795344	-
میانگین				.76413	.7624	

2. روایی واگرا¹

روش فورنل و لارکر، میزان رابطه یک سازه با شاخصهایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌هاست؛ به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک مدل، حاکی از تعامل بیشتر یک سازه در مدل با شاخصهای خود است تا با سازه‌های دیگر.

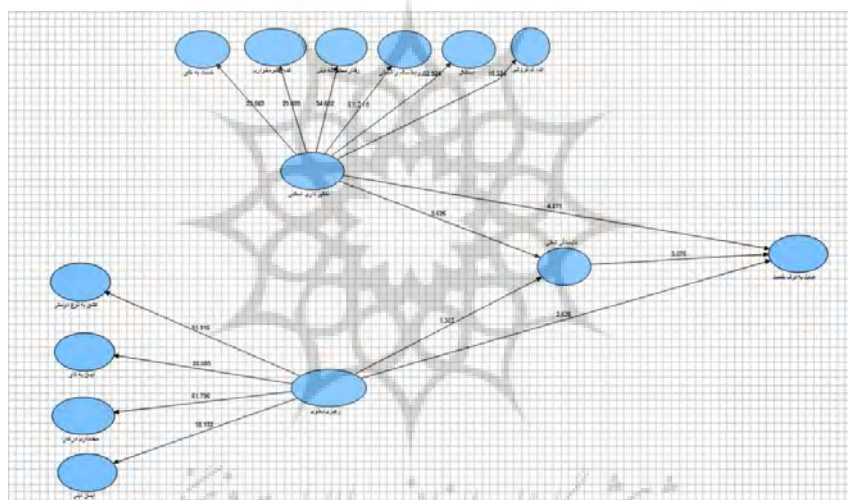
1. Divergent Validity

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت ... ♦ 197

جدول 3: روایی واگرا

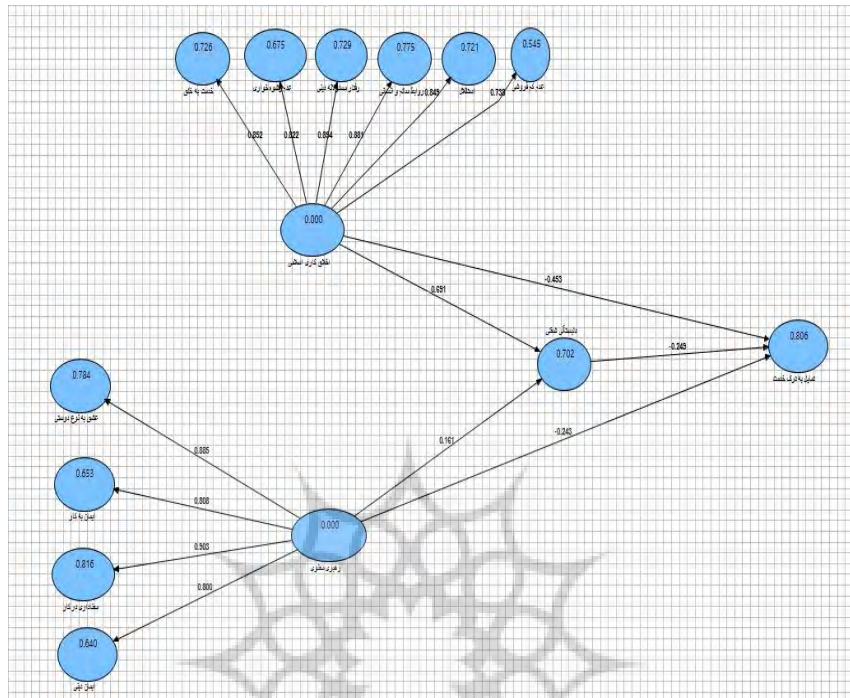
سازه	اخلاق کاری اسلامی	دلبستگی شغلی	تمایل به ترک خدمت	رهبری معنوی
اخلاق کاری اسلامی	0.833127			
دلبستگی شغلی	0.629675	0.732423		
تمایل به ترک خدمت	0.673231	0.407875	0.820526	
رهبری معنوی	0.584231	0.528517	0.442112	0.850176

3. یافته‌های استنباطی: آزمون فرضیه‌های پژوهش



شکل 2: مدل ترسیم شده به همراه مقدار t-value

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل 3: ضریب مسیر استاندارد شده

4. آزمون فرضیه‌های ششم و هفتم (آزمون سوبل¹ و آزمون واف²)

فرضیه ششم: اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی تأثیر دارد.

فرضیه هفتم: رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی تأثیر دارد.

آزمون سوبل: از آزمونهای پر کاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجی گری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر است.

فرضیه ششم: $(a=0,691)$; $(b=-0,249)$; $(c=0,454)$ $(S_a=0,1119)$; $(S_b=0,0889)$

فرضیه هفتم: $(a=0,161)$; $(b=-0,249)$; $(c=-0,243)$ $(S_a=0,1089)$; $(S_b=0,0889)$

1. Sobel

2. Variance Accounted For (VAF)

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... 199

$$t\text{-Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S^2 a) + (a^2 \times S^2 b) + (S^2 a \times S^2 b)}} = \frac{0.1720}{0.06814} = 2,525 \text{ فرضیه ششم}$$

$$t\text{-Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S^2 a) + (a^2 \times S^2 b) + (S^2 a \times S^2 b)}} = \frac{0.0400}{0.0320} = 1,222 \text{ فرضیه هفتم}$$

با جاگذاری اعداد در فرمول، مقدار 2/525 برای فرضیه ششم به دست می‌آید که به دلیل بیشتر بودن از $\pm 1,96$ می‌توان گفت در سطح اطمینان 95 درصد، تأثیر متغیر میانجی دلبستگی شغلی در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با تمایل به ترک خدمت، معنادار است.

5. تعیین شدت تأثیر میانجی

برای تعیین شدت اثر غیر مستقیم متغیر میانجی، از آماره واف استفاده می‌شود؛ هر چه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. مقدار واف با فرمول ذیل محاسبه می‌شود.

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

$$VAF = \frac{0.351 \times 0.265}{(0.351 \times 0.265) + 0.417} = 0.275 \text{ فرضیه ششم}$$

این بدان معنی است که تقریباً بیش از 27 درصد از اثر کل اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی دلبستگی شغلی تبیین می‌شود.

جدول 4: خلاصه یافته‌های پژوهشی

نتیجه	آماره آزمون	ضریب مسیر	فرضیه
تأید	4,275	.453	1 اخلاق کاری اسلامی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دارد.
تأید	2,626	.243	2 رهبری معنوی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دارد.
تأید	3,076	.249	3 دلبستگی شغلی تأثیر معناداری بر تمایل به ترک خدمت اساتید دارد.
رد	1,302	.161	4 رهبری معنوی تأثیر معناداری بر دلبستگی شغلی اساتید دارد.
تأید	5,696	.691	5 اخلاق کاری اسلامی تأثیر معناداری بر دلبستگی شغلی اساتید دارد.
تأید	2,525	.275	6 اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت اساتید به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی، تأثیر معناداری دارد.
رد	1,222	-	7 رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید به طور غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی دلبستگی شغلی، تأثیر معناداری دارد.

هـ) بحث و نتیجه‌گیری

رابطه بین اخلاقیات و نتایج سازمانی، موضوع مهمی در توسعه و پیشرفت دانش مدیریت منابع انسانی و توسعه دانش و اخلاقیات کسب و کار است. اخلاق کاری اسلامی نقشی کلیدی در اثربخشی پاسخ عاطفی در محیط کار دارد.

نتایج حاصل از فرضیه اول نشان می‌دهد که اثر منفی و معناداری بین اخلاق کاری اسلامی با تمایل به ترک خدمت در اساتید دانشگاه مازندران وجود دارد؛ بدین معنا که اساتید برخوردار از اخلاق کاری اسلامی بالاتر، نسبت به اساتید دارای اخلاق کاری اسلامی پایین‌تر، تمایل کمتری به ترک خدمت دارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های اودین، علی و علی (2016)، هارودین و سانتوسو (2016)، خان و همکاران (2015)، اجمال و عرفان (2014)، سادوزاری و همکاران (2013)، روخمن (2010) و روخمن و عمر (2008) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از فرضیه دوم نشان می‌دهد که اثر منفی و معناداری بین رهبری معنوی با تمایل به ترک خدمت در اساتید دانشگاه مازندران وجود ندارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های هارودین و سانتوسو (2016)، هارودین و سانتوسو (2016)، آقاجان‌پور و گودرزوند (2015) و لی و همکاران (2010) که در پژوهش خود به اثر معناداری از رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت رسیده بودند، مطابقت ندارد.

نتایج حاصل از فرضیه سوم نشان می‌دهد که اثر مثبت و معناداری بین اخلاق کاری اسلامی با دلبستگی شغلی در اساتید دانشگاه مازندران وجود دارد؛ بدین معنا که اساتید دارای اخلاق کاری اسلامی بالاتر نسبت به اساتیدی که اخلاق کاری اسلامی پایین‌تری دارند، از دلبستگی شغلی بیشتری در محیط دانشگاه

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... ♦ 201

برخوردارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های هارودین و سانتوسو (2016)، خان و همکاران (2015)، فرید و همکاران (2017) و حیاتی و کانیوگا (2012) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از فرضیه چهارم نشان می‌دهد که اثر مثبت و معناداری بین رهبری معنوی با دلبستگی شغلی در اساتید دانشگاه مازندران وجود دارد؛ بدین معنا که اساتید مدیرانی که از رهبری معنوی بیشتری بهره می‌گیرند، نسبت به مدیرانی که رهبری معنوی پایین‌تری دارند، از دلبستگی شغلی بیشتری در محیط سازمان برخوردارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های هارودین و سانتوسو (2016)، فخرنویسا و ادھیاتما (2014)، جعفری و همکاران (2013) و شانکارپاوار (2009) مطابقت دارد.

نتایج حاصل از فرضیه پنجم نشان می‌دهد که اثر منفی و معناداری بین دلبستگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت در اساتید دانشگاه مازندران وجود دارد؛ بدین معنا که اساتید دارای دلبستگی شغلی بالاتر نسبت به اساتیدی که دلبستگی شغلی پایین‌تری دارند، تمایل به ترک خدمت کمتری در محیط سازمان دارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های هارودین و سانتوسو (2016)، رزاق (2016)، کانگ و کون (2015)، زوپیاتیس، کانسنتی و تئوکاروس (2014) و سانگ (2014) مطابقت دارد.

تمایل به ترک خدمت را قصد آشکار و آگاهانه اساتید دانشگاه در ترک دائمی و داوطلبانه از شغل خود، تعریف کرده‌اند. به دلیل اهمیت روزافزون نقش اساتید در دانشگاهها، ترک خدمت به موضوعی مهم و حیاتی در بین محققان مدیریت تبدیل شده است. تمایل به ترک خدمت نشان‌دهنده نوعی شکاف و تعارض ارتباطی بین دانشگاه و اساتید است که با تحمیل هزینه‌های بازآموزی، بازانتخاب و کاهش روحیه‌ها، موجب تکانه‌های شدید سازمانی می‌شود. تمایل به ترک خدمت یک استاد، هم سازمان و هم دیگر اساتید را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بنابراین، اندیشیدن برای به حداقل رساندن تأثیرات منفی آن بر عملکرد دانشگاهها، مهم است.

علل ترک خدمت اساتید متعدد و پیچیده است، حقیقت آن است که برای ماندگاری نیروی انسانی متخصص، همه چیز پول نیست که مدیران فکر کنند اگر پول بدهند، نیروها باقی خواهند ماند. از جمله عواملی که نقش مهمی در تصمیم‌گیری اساتید برای ترک خدمت دارد، رهبری معنوی و اخلاق کاری اسلامی است. با اخلاق کاری اسلامی و به ویژه رهبران معنوی با ایجاد حس امید، ایمان، دوستی و غیره، می‌توان تمایل به ترک خدمت را در اساتید کاهش داد. به طور کلی، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی مدیران، از الزامات اصلی و ضروری در محیط کار سازمانهاست؛ زیرا در صورت وجود دلبستگی شغلی، اساتید دانشگاه مازندران کمتر تمایل به ترک شغل و سازمان خود خواهند داشت و با دلبسته شدن به شغل خود، باعث بهبود کارایی و اثربخشی دانشگاه خواهند شد و برای افزایش کیفیت شغل خود، تلاش خواهند کرد.

رهبران در تعاملات تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات سازمانی، بر اساس استانداردها و ارزشهای اخلاقی درونی‌شده عمل می‌کنند. عوامل مطرح‌شده حاکی از این است که رهبری معنوی موجب کاهش تمایل به ترک خدمت اساتید شده، ماندگاری در دانشگاه را افزایش می‌دهد. همچنین، اساتیدی که با شغل خود عجین و دلبسته‌اند، نسبت به کار خود متعهد و مشتاق‌اند و خود را در انجام وظایف محوله قادر می‌بینند. استادی که با کار خود عجین شده باشد، از آن انرژی می‌گیرد و به طور کامل جذب شغل سازمانی خود می‌شود. همچنین اساتیدی که خود را بخشی از سازمان می‌دانند و به عبارتی؛ هویت سازمانی بالایی دارند، با آگاهی و تعهد کامل نسبت به مسائل دانشگاهی و جامعه برخورد کرده، مسائل و مشکلات دانشگاه را مسائل و مشکلات خود می‌دانند و برای تحقق اهداف دانشگاه و جامعه متعهدانه تلاش می‌کنند؛ زیرا سبک رهبری معنوی موجب افزایش دلبستگی شغلی اساتید خواهد شد. اساتید با عجین‌شدگی شغلی بالا، اغلب در برابر ناملايمات اعم از مباحث مالی و مباحث مربوط به سبک‌های مدیریت در سازمان، تحمل‌پذیری بیشتری از خود نشان می‌دهند و سعی در انجام وظایف خود به بهترین نحو دارند.

پیشنهادها

با توجه با تأیید نقش اخلاق کار اسلامی در افزایش دلبستگی شغلی و کاهش تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه، مدیرانی که آرزوی داشتن اساتیدی با تمایل به ترک خدمت کمتر و دلبستگی شغلی بالاتر را دارند، لازم است استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلو اعلانات سازمان ارائه کنند و خود به آنها پایبند باشند و نقش الگو بودن خود را نمایش دهند.

با توجه با تأیید نقش رهبری معنوی در کاهش تمایل به ترک خدمت اساتید دانشگاه، رهبری سازمان برای هدایت آن به سمت اهداف مشخص، نخست باید بتواند چشم‌انداز دانشگاه را به خوبی برای تک‌تک اساتید ترسیم کند؛ به گونه‌ای که تمام افراد این چشم‌انداز را به خوبی بشناسند و بتوانند از روی تمایل قلبی در جهت اهداف تلاش کنند. بنابر این، لازم است که رهبر به اساتید توجه کامل داشته و برای آنها فردی رازدار و مهربان باشد؛ که به نوبه خود می‌تواند باعث شود اساتید هم در تمام امور سازمانی خود صادق باشند. رئیس دانشگاه از طریق روابط دوستانه با اساتید و کمک به حل مشکلات آنان و دادن پاداش به افرادی که به خوبی در جهت اهداف دانشگاه تلاش می‌کنند، می‌تواند در ایجاد سازمان سالم نقش داشته باشد.

با توجه به اهمیت میان رهبری معنوی و تمایل به ترک خدمت، پیشنهاد می‌شود به سوابق مدیریتی و معنوی افرادی که نامزد سمت مدیریت می‌شوند توجه شود. همچنین، جوّ صداقت و شفافیت در انجام فعالیتها در سازمان حاکم باشد و تفویض اختیار همواره با کنترل مناسب همراه باشد.

با توجه به نقش و اهمیت دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و نقش اخلاق کاری اسلامی در

نقش اخلاق کاری اسلامی و رهبری معنوی بر تمایل به ترک خدمت اساتید ... ♦ 203

تبیین و پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت که در پژوهش حاضر به اثبات رسید، پیشنهاد می‌شود مدیران و تصمیم‌گیرندگان دانشگاه‌های مازندران به این دو مقوله توجه ویژه‌ای داشته باشند و از طریق اقدامات مدیریتی (همچون ایجاد کدهای اخلاقی، برگزاری کلاسهای آموزشی، سخنرانی عالمان دینی، تشویق در صورت نشان دادن اخلاق کاری اسلامی و تنبیه اقدامات غیر اخلاقی اساتید)، برای تقویت اخلاق کاری اسلامی در اساتید، تلاش کنند و از این طریق موجبات افزایش دل‌بستگی شغلی و کاهش ترک خدمت را در دانشگاه فراهم آورند.



منابع

- جان مشایخ، پری (1391). «بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان اداری شهرستان کازرون». *اسلام و مدیریت*، ش 162-151.
- رستگار، عباسعلی؛ محمود جانقلی، فائزه حیدری و حامد حیدری (1391). «بررسی نقش رهبری معنوی در هویت‌یابی سازمانی». *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ش 16(5): 39-3.
- رشیدی جوشقان، راضیه و عبدالله شفیق‌آبادی (1394). اثربخشی آموزش مؤلفه‌های خودکارآمدی بر تعهد سازمانی و دبستگی شغلی کارکنان زن مجتمع صنعتی فولاد اسفراین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- طباطبایی، محمدحسین (1374). *ترجمه تفسیر المیزان*، ترجمه سیدمحمدباقر موسوی‌همدانی، چ پنجم، قم، انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
- مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار، جلد 100.
- میتروف، لان و دنتون، الیزابت (1382). مطالعه معنویت در محیط کار، ترجمه علی رستگار، نشریه حوزه و دانشگاه، سال نهم، شماره 31، صص 163-185.
- نادری، ناهید و سعید رجایی‌پور (1389). «مدیریت با رویکرد معنوی (شاخصهای ارزیابی تحقیق معنویت در سازمان)». *مطالعات اسلامی در علوم انسانی*، ش 1(1): 138-119.
- Abdul Shukor bin Shamsudin, Abdul Wahid bin Mohd Kassim, Mohammad Ghozali, Hassan Nor Azim (2010). "Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction". *The Journal of Human Research and Adult Learning*, 6(1): 106-114.
- Afsar, B.; Y. Badir & U.S. Kiani (2016). "Linking Spiritual Leadership and Employee Pro-Environmental Behavior: The Influence of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Environmental Passion". *Journal of Environmental Psychology*, 45: 79-88.
- Al-Arkoubi, K. (2008). *Spiritual Leadership and Identity in Moroccan Business: An Ethnographic Study of Ynna Holding*. ProQuest.
- Ali, A. (2001). "Scaling an Islamic Work Ethic". *Journal of Social Psychology*, 5(128): 575-583.
- Ali, A.J. & A. Al-Kazemi (2007). "Islamic Work Ethic in Kuwait. Cross Cultural Management". *Cross Cultural Management: an International Journal*, 14(2): 93-104.
- Ali, A.J. & A. Al-Owaihah (2008). "Islamic Work Ethic: a Critical Review". *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1): 5-19.
- Arnold, E. (2005). "Managing Human Resources to Improve Employee Retention". *Health Care Management*, 132-140.
- Benefiel, M. (2005). *The second half of the journey: Spiritual leadership for organizational transformation*. *The leadership quarterly*, 16(5), 723-747.

- Chahardeh, F. A., & Chegini, M. G. (2015). **The impact of spiritual leadership dimensions on turnover intention through employee empowerment**. *Indian J Fundam Appl Life Sci*, 5(1), 4975-4984.
- Crossman, J. (2003). "Secular Spiritual Development in Education from International and Global Perspectives". *Oxford Review of Education*, 29(4): 503-520.
- Dent, E.B.; M.E. Higgins & D.M. Wharff (2005). "Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions". *The Leadership Quarterly*, 16(5): 625-653.
- Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2014). **the Role of Work Place Spirituality and Employee Engagement to Enhance Job Satisfaction and Performance**. *International Journal of Organizational Innovation*, 7(1).
- Fairholm, M. R. (2003). **Leading with spirit in public organizations**. *PA times*, 26(11), 4.
- Farid, T., Iqbal, S., Jianhong, M., Mushtaq, T., & Mehmood, Q. (2017). **Effect of Islamic work ethics on employees work engagement and organizational citizenship behavior**. *Psychologia*, 1 - 10.
- Frank, F.; R. Finnegan & C. Taylor (2004). "The Race for Talent: Retaining and Engaging Workers in the 21st Century". *Human Resource Plan*, 27(3): 12-25.
- Fry, L.W. (2003). "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*, 14(6): 693-727.
- Fry, L.W., Vitucci, S. and Cedillo, M. (2005), "Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline", *Leadership Quarterly*, Vol. 16, pp. 835-62.
- Harold K.; O. Siril & H. Virich (2001). **Management Principals**. Translated by: Mohammad Mehdi Chamran. Tehran: Sharif University Press, Third Print. [In Persian].
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). **Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance**. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
- Jafari, N., Farajzadegan, Z., Zamani, A., Bahrami, F., Emami, H., & Loghmani, A. (2013). **Spiritual well-being and quality of life in Iranian women with breast cancer undergoing radiation therapy**. *Supportive Care in Cancer*, 21(5), 1219-1225.
- Javed, B., Bashir, S., Rawwas, M. Y., & Arjoon, S. (2017). **Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect**. *Current Issues in Tourism*, 20(6), 647-663.
- John Mashayekh, P (2012). "Investigating the Relation between Islamic Work Ethic and Employee's Creativity in Kazeroon Organizations". *Islam and Management*, 1(1): 149-162. [In Persian].
- Johnson, G. (2004), "Otherwise engaged", *Training*, Vol. 41 No. 10, p. 4.

- Kang, S. J., & Kwon, S. (2015). **The Effects of emotional labor and job involvement on turnover intention of nurses in long-term care hospitals.** *Korean J Occup Health Nurs*, 24(4), 290.
- Kaya, A. (2015). **“The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on School Principals Behaviors”.** *Journal of Educational Sciences: Theory & Practices*, 14(3): 222-492.
- Kerr, V. (2005). **Influence of Perceived Organizational Commitment and Professional Commitment on Turnover Intentions of Healthcare Professionals in Jamaica.** Nova Southeastern University.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). **Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic.** *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Korac-Kakabadse, N.; A. Kouzmin & A. Kakabadse (2002). **"Spirituality and leadership Praxis"**. *Journal of Management Psychology*, 17(3): 153-164.
- Lee, T. R., Chen, S. Y., Wang, S. H., & Dadura, A. (2010). **The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention.** *European Business Review*, 22(1), 102-116.
- Majlisi, M. B. **Bihar al-anwar.** [In Persian]
- Mantler, J., Murphy, S. (2005). **“Job involvement in academics research report”.** Available at: <http://www.server.carlton.ca>.
- Mitreff, L. & E. Denton (2003). **"Study of Spirituality in the Workplace"**. Translation by Ali Rastegar. *Journal of Hosea & University*, 9; 37. 163-185: [In Persian].
- Naderi, N. & S. Rajaipour (2010). **"Management with Spiritual Approach (Spiritual Survey Evaluation Indices in Organizations)"**. *Journal of Islamic Studies in Humanities*, 1(1): 119-138. [In Persian]
- Norshid Mohammad, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein (2010). **"Linking Islamic Work Ethice to Computer use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia"**. *Journal of Business System, Governance and Ethice*, 5(1): 13-23.
- Parboteeah, K.; Paik Yongsun Praveen & John B. Cullen (2009). **"Religious Groups and Work Value, a Focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam"**. *International Journal of Cross culture Management*, 9(1): 51-67.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). **Interrelationships of work commitment constructs.** *Work and occupations*, 18(2), 194-211.
- Rashidi Joushaghan, R. & A. Shafi Abadi (2015). **Effectiveness of Self-Efficacy Components Training on Organizational Commitment and Occupational Attachment of Female Employees of Esfarayn Steel Industrial Complex.** Master's Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences. Tehran: Allameh Tabatabaei University. [In Persian]

- Rastegar, A.; M. Jangholi, F. Heydari & H. Heydari (2012). "The Role of Spiritual Leadership in Organizational Identification". *Public Management Researches*, 5(16): 39-63. [In Persian]
- Razzaq, A. M. (2014). **Impact of Job Involvement, Commitment, Job Satisfaction on Turnover: An Empirical Investigation on Banking Sector**. *Developing Country Studies*, 4(2).
- Rezk, R.R. (2008). "Back to Basics an Islamic Perspective on Business and Work Ethics". *Social Responsibility Journal*, 4(2): 246-257.
- Rokhman, W. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes". *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15(1): 21-27.
- Rokhman, W., & Omar, A. (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**. *journal business & management*, 4(1), 20-28.
- Rucker, D.D.; K.J. Preacher, Z.L. Tormala & R.E. Petty (2011). "Mediation Analysis in Social Psychology: Current Practices and New Recommendations". *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6): 359-371.
- Sadozai, A. M., Marri, M. Y. K., Zaman, H. M. F., Yousufzai, M. I., & Nas, Z. (2013). **Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan**. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 767.
- Santoso, B, Haerudin, (2016). **The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture toward Attitude on Change with Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Indonesia**. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 827.
- Santoso, B. (2009). "Peranan Islamic Value Dalam Kemajuan Organisasi". *EKOBIS Journal*, 18(2): 23-31.
- Santoso, B. (2016). **The Role of Islamic Work Ethic, Spiritual Leadership and Organizational Culture toward Attitude on Change with Organizational Commitment and Job Involvement as Mediator on Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Indonesia**. *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 827.
- Schaufeli, W.; M. Salanova, R. Gonzalez & V. Bakker (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: a Confirmative Analytic Approach". *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92.
- Shankar Pawar, B. (2009). **Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects**. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Shrivastava, P. (2010). "Pedagogy of Passion for Sustainability". *Academy of Management Learning & Education*, 9: 443-455.

- Singh, A., & Gupta, B. (2015). **Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity.** *Benchmarking: An International Journal*, 22(6), 1192-1211.
- Song, M. S. (2014). **Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses.** *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(6), 3741-3750.
- Sousa-Poza, A. & F. Henneberger (2002). **Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intention.** Institute of Labour Economics and Labour Law.
- Tabatabaei, S. M. H. (1984). **Almizan interpretation.** translated by Mohammad Bagher Mousavi Hamadani, Ghom: Islamic publication office,.
- Thatcher, J. B., Stepina, L. P., & Boyle, R. J. (2002). **Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets.** *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231-261.
- Uddin, M., Ali, S., & Ali, B. (2016). **Effect of Islamic work ethics on job stress, turnover intention and employee well-being.** *Turnover Intention and Employee Well-Being (February 19, 2016).*
- Yousef, D. A. (2001). **Islamic Work Ethic A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context.** *Personnel Review*, Vol. 30, No. 2, 2001, pp. 152-169.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). **Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus.** *Tourism Management*, 41, 129-140.

