


مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان: فرا تحلیل پژوهش‌های بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۰

کژ طاهّا عشايری / استاډيار گروه تاريخ و جامعه‌شناسی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه محقق اردبیلی

t.ashayeri@uma.ac.ir  orcid.org/0000-0001-8210-8899

طاهره جهان‌پرور / دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی دانشکده علوم اجتماعی ارتباطات و رسانه دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
jparvar@yahoo

 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۵ - پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۰

چکیده

اخلاق کار اسلامی نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان دارد. هدف اصلی پژوهش مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان است. روش پژوهش از نوع «فرا تحلیل» بوده و در بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۰ به روش «نمونه‌گیری تعدی» با حجم نمونه ۲۳ سند «پیمایشی» است. نتایج نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر کلی آن برابر با ۰/۳۹ درصد است. هرچه اخلاق کار خلاق اسلامی در سازمان‌ها تقویت شود به همان میزان رضایت شغلی نیز بهتر خواهد شد. در این میان مؤلفه‌های اخلاق کار، از جمله تمرکز کاری (۴۱ درصد)، روابط شغلی (۳۸ درصد)، سختکوشی (۲۶ درصد)، روح جمعی و مشارکت (۱۸ درصد)، تعهد شغلی (۲۷ درصد)، و تأخیر لذت (۳۸ درصد) بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشته است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، تعهدشغلی، روح جمعی، رضایت شغلی.

مفهوم «کار» به لحاظ تاریخی، در اندیشه ارسطو، سقراط و افلاطون از متفکران یونانی، اهمیت فراوانی داشت (معیدفر، ۱۳۸۰، ص ۲۰). این مفهوم بعد از سقوط امپراتوری روم در قرون میانه (۴۰۰-۱۴۰۰م) از اندیشه و افکار مسیحی تأثیر زیادی پذیرفت و این جریان به‌طور کلی ترکیبی از پنداشت عبری، یونانی و رومی بود. در آیین مسیحی علل نیاز انسان به کار، ارتکاب او به گناه نخستین بود و در اثر همین گناه زمینی شد و از جایگاه آسمانی سقوط کرد. کار تنبیه خداوند برای همین انسان است.

بعدها در اندیشه ماکس وبر، کار یکی از روش‌های توسعه جوامع غربی تلقی شد. آمادگی روانی جامعه به سمت تحول، رشد، پس‌انداز و در نهایت، نگرش عقلانی به شغل و حرفه، بسترهای شکوفایی جامعه را فراهم ساخت (نجات حسینی، ۱۳۹۳، ص ۱۶).

«اخلاق» (Moral) در کار، به امور مربوط به منش، آداب و رسوم و الگوهای رفتاری می‌پردازد. اخلاق شیوه عمل افراد را توصیف می‌کند (نورث و همکاران، ۱۹۹۶، ص ۳۳۸).

«اخلاق کار» همان مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغلی در سازمان ذی‌ربط است که دارای ویژگی‌هایی همچون سختکوشی، ارج نهادن به کار و تلاش، روحیه همکاری و مشارکت در کار، تعلق و تعهد به کار و وظایف شغلی، مسئولیت‌پذیری، صرفه‌جویی در بهره‌گیری از منابع، خلاقیت و ابتکار عمل داشتن، خودگردانی و تسلط بر کار، نظم و دقت در کار، وقت‌شناسی و خوش‌قول بودن، درستکاری و پرهیز از تقلب و فریب، و مفاسد اقتصادی است (ناکاتا و همکاران، ۲۰۱۱، ص ۱۰۱).

«رضایت شغلی» (Job satisfaction) به احساس کام‌یافتگی نیازها و خواسته‌ها اشاره دارد. عقیده دائم فرد در خصوص آنچه در شغل به وقوع می‌پیوندد رضایت او از شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در مجموع، رضایت شغلی عبارت است از: مجموعه‌ای از احساسات، باورها و عوامل موفقیت شغلی که موجب کارایی فرد و احساس رضایت فردی و دوست داشتن شرایط و لوازم شغل می‌گردد. به بیان دیگر، رضایت شغلی یعنی: خرسندی و خشنودی فرد از کار و دلگرمی و وابستگی او به شغل خویش.

رضایت شغلی واکنشی احساسی به کار، وضعیت فیزیکی و اجتماعی محل کار است (شرمرهون و همکاران، ۱۳۷۸، ص ۴۱). رضایت شغلی مجموعه‌ای از تمایلات یا احساسات مثبت است که افراد به شغل خود دارند. زمانی که گفته می‌شود کسی رضایت شغلی بالایی دارد، به این معناست که وی شغل خود را دوست دارد، و این شغل نیازهای وی را ارضا می‌کند.

مفهوم «رضایت شغلی کارکنان» از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است که درصد بالای آن می‌تواند پویایی و بهره‌وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان موجب بروز مشکلات فراوانی (مانند جابه‌جایی،

ترک خدمت، غیبت، بی‌علاقگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه کاری، افت کارایی، و کاهش بهره‌وری برای کارکنان و سازمان می‌شود (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

اگر شغل شرایطی مطلوبی برای فرد فراهم کند، از شغلهش رضایت خواهد داشت. اگر شغلی برای فرد رضایت فراهم نکند فرد شروع به مذمت آن کرده، شغل خود را ترک خواهد کرد. رضایت شغلی ارتباطی عمیق با اخلاق کار دارد (دشتی، ۱۳۸۶، ص ۱۹)؛ اخلاقی که اصول و معیارهای مشخصی را تعریف می‌کند و در آن منافع سازمانی به گروه شغلی تفهیم می‌شود (بهاری‌فر و همکاران، ۱۳۸۹)؛ اخلاقی که در جریان جامعه‌پذیری، شکل می‌گیرد و جزئی از الگوهای ذاتی و باطنی افراد تلقی می‌شود (نصرالهی، ۱۳۹۱، ص ۳۹).

کار در آیین اسلامی، فضیلت و شرافت داشته است (یوسف، ۱۳۸۱). با تدوین معیارهای اخلاق کاری، عدالت و انصاف نیز رعایت می‌شود (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۴). ماکس وبر نیز به اخلاق کاری در تحولات مدنی اشاره کرده است (نادی و حدادی، ۱۳۹۰).

در دین اسلام از اتلاف وقت، تمرکز بر کارهای غیرسودزا و مضر به حال اجتماع نهی شده است (علی و الاویهان، ۲۰۰۸). «اخلاق» یعنی شناخت درست از نادرست که هنجاری اجتماعی است و به ارزش‌های مثبت نظر دارد (یانکلویچ و ایمروار، ۱۹۸۱).

«اخلاق کاری» در فرهنگ یک جامعه تعریف می‌شود.

«رضایت شغلی» در روان‌شناسی سازمانی کاربرد دارد و موجب توسعه سازمانی و افزایش سلامت سازمانی می‌شود (لاوسون و شین، ۱۹۹۸). رضایت شغلی نشانگر رضایت درونی و نگرش مثبت فرد به شغل خود در یک سازمان است. دوست داشتن شغل، علاقه به آن، داشتن حس خوب نسبت به شغل و تلاش بیشتر برای توسعه و موفقیت شغلی، از نشانه‌های رضایت شغلی است (رایبیز، ۱۹۹۱، ص ۱۹۸).

همه سازمان‌ها نیازمند نیروی انسانی سالمی هستند که اخلاق کاری را رعایت کند؛ زیرا انسان محور مهم تحول و توسعه سازمانی است (مرسل، ۱۳۸۶). کسب رضایت شغلی در این مجموعه بستگی به میزانی از اخلاق کار دارد.

اخلاق کاری تعهد وظیفه را به نیروهای انسانی الزام می‌کند. تعهد شغلی وقتی ایجاد می‌شود که رضایت شغلی در سازمان وجود داشته باشد و این امر تحت تأثیر اخلاقیات سازمانی است (کومار و جافار، ۲۰۱۳).

اخلاق کاری موجب شکل‌گیری روابط درون‌سازمانی و سرمایه اجتماعی شغلی می‌شود و به تدریج بهره‌وری سازمانی را ارتقا می‌دهد. کاهش معیارهای اخلاقی، به بی‌تفاوتی سازمانی و در نتیجه افت توسعه سازمانی منجر می‌شود (گیواریان، ۲۰۰۵).

اخلاق کار منزلتی است که نیروی انسانی برای کار به آن باور دارد و موجب می‌شود با وجدانی سالم برای موفقیت فردی و سازمانی و سعادت آن، بیشترین زمان را اختصاص دهد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱). اخلاق

اجتماعی ضرورت یک نهاد اجتماعی توسعه‌یافته و جامعه‌ی بهنجار است (رضایی منش، ۱۳۸۳، ص ۳۰) که رفتارهای فردی را در سازمان کنترل می‌کند (یوسف، ۱۳۸۱).

وقتی اخلاق کار در سازمان رعایت شود، رضایت شغلی نیز حاصل می‌شود. رضایت شغلی سه پایه مهم دارد: ۱. انتظارات در زمینه موقعیت‌های واقعی؛ ۲. میزان تأمین نیازهای روانی - جسمی؛ ۳. سطح ابقای ارزش‌های مهم (لاوسون و شین، ۱۹۹۸؛ هومن، ۱۳۸۰). این رضایت از طریق رفتارهای مثبت و منفی در یک محیط شغلی شکل می‌گیرد (برون و همکاران، ۲۰۰۵، ص ۹۷۵؛ سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶) و موجب احساس مسئولیت نسبت به اهداف سازمانی، داشتن تعلق و تعهد شغلی می‌شود (هومان، ۲۰۰۲، ص ۶۶). بر این اساس هدف پژوهش عبارت است از:

- برآورد اندازه اثر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی؛

- برآورد اندازه اثر مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی؛

- برآورد اندازه اثر متغیرهای میانجی بر رضایت شغلی.

۱. مبانی و رویکردهای نظری

۱-۱. رضایت شغلی

«رضایت شغلی» مفهومی پیچیده و چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. رضایت شغلی معمولاً تحت تأثیر یک مؤلفه قرار ندارد، بلکه ترکیب عوامل سبب می‌گردد که شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت کند.

«رضایت شغلی» به نوعی احساس روانی و عاطفی مثبت نسبت به شغل و شرایط اشتغال تعریف می‌شود. این مفهوم بهره‌وری و کارایی فرد شاغل را در پی دارد که از این رهیافت اهداف سازمانی تحقق می‌یابد. کسی که رضایت شغلی او در سطحی بالاست نسبت به شغل یا کار خود نگرشی مثبت دارد. کسی که از کار خود راضی نیست و رضایت شغلی ندارد نگرشی منفی نسبت به شغل و به کار دارد (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶). تنها یک عامل موجبات رضایت شغلی را فراهم نمی‌آورد، بلکه ترکیب معینی از عوامل گوناگون سبب می‌شود که فرد شاغل در لحظه معینی، از شغل خود احساس رضایت کرده، از آن لذت ببرد.

رایبیر اعتقاد دارد رضایت شغلی حاصل تفاوت میان تعداد پاداش‌هایی که فرد دریافت می‌کند با مقدار پاداشی است که فکر می‌کند باید دریافت نماید. شخصی که واجد سطح بالایی از رضایت شغلی است نسبت به شغل خویش بازخورد مثبت، اما شخص فاقد رضایت نسبت به شغل خویش بازخوردی منفی دارد (لوسیر، ۱۹۹۶). «رضایت شغلی» به معنای واکنش عاطفی فرد نسبت به شغل خود است که ناشی از مقایسه نتایج شغل با آن چیزی است که انتظارش را دارد (فردریکو، ۲۰۰۳).

۱-۲. اخلاق کار اسلامی

زیربنای همه ارزش‌ها در سازمان، ارزش‌های اخلاقی است. همچنین رفتارهای اخلاقی فردی، گروهی یا سازمانی تحت تأثیر ارزش‌های اعتقادی، نگرش‌های فلسفی و باورهای بنیادین انسانی در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر آن فساد اداری باشد، قابل تحلیل است. این ارزش‌ها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند و در نهایت به موفقیت سازمانی منجر می‌شوند (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۵).

اخلاق در درون خود، دارای یک ارزش ذاتی است و اخلاق کاری هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی و مثبت می‌بخشد. «رفتار کناره‌گیرانه» در نقطه مقابل اخلاق کاری قرار دارد، به گونه‌ای که کاهش اخلاق کاری در سازمان موجب تقویت این رفتارها شده، از مشارکت فعال کارکنان در انجام مسئولیت‌های فردی و سازمانی جلوگیری می‌کند (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱).

دانشمندان مسلمان «اخلاق» را به صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس تعریف کرده‌اند که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند. اخلاق اسلامی درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد. اما مفاهیم اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های گوناگون می‌پردازد (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۲).

۱-۳. کار

«کار» کنشی است که هدف آن کسب درآمد و تأمین نیازهای اجتماعی است. اخلاق کاری به بایدها و نبایدهایی اطلاق می‌شود که رفتارهای شغلی را نظارت و کنترل می‌کنند تلاش در جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، می‌تواند زمینه‌های ارتقای درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

«کار» در لغت، به معنای شغل، عمل (معین، ۱۳۸۱) تولید ثروت یا ایجاد خدمات اجتماعی است (توسلی، ۱۳۹۲، ص ۱۰). از لحاظ تاریخی، کار یا حرفه (Occupation) تحولات گوناگون پذیرفته است (اندام و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از پیامدهای نوزایی، شکل‌گیری دیدگاهی بود که موجب تحول مفهوم «کار» شد. شروع و گسترش این دیدگاه با رواج آراء و عقاید لوتر کشیش آگوستینی بود که برخلاف کلیسای کاتولیک اعتقاد داشت کار نوعی انجام وظیفه در برابر خداوند است و همه مشاغل از شأن روحانی

برابری برخوردارند (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲). *مارتین لوتر* بر کار بیدی تأکید زیادی داشت. کالون‌ها پرداختن به کار را مظهری از خواست و تقدیر الهی در روی زمین می‌دانند که سود بیشتر همراه با سعادت بیشتر است (اندام و همکاران، ۱۳۹۴).

۲. نظریه اخلاق کار و رضایت شغلی

«شغل» به وجود موقعیت‌های مشابه در یک نهاد، سازمان و اداره گفته می‌شود که آن را احراز می‌کنند و نقش‌های تعریف شده را انجام می‌دهند (فیاضی و همکاران، ۱۳۹۴). «رضایت شغلی» در نهادها و سازمان‌ها، به احساس، باورها و ارزش‌هایی گفته می‌شود که ذهنی است و موجب کارایی فرد و رضایتمندی وی از محیط، شغل و همکاران می‌شود و در نهایت، به خرسندی و خشنودی فرد در مجموعه شغلی اطلاق می‌گردد. موفقیت شغلی بستگی به میزانی از رضایت شغلی دارد و دارای الزام‌های اخلاقی است. اخلاق الزاماً به قانون و مذهب خاصی ارتباط ندارد. اخلاقیات در تمام جوامع بشری وجود دارد. «اخلاق» مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی است که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را تعیین می‌کند. این ارزش‌ها معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌سازند (زاهدی، ۲۰۰۰، ص ۹۷).

«اخلاق سازمانی» عبارت از بررسی و عمل به رفتار اخلاقی است که شامل توضیح و ارزیابی ارزش‌های ریشه‌دار، سیاست‌ها و اعمال سازمانی و جست‌وجوی سازوکارهایی برای اخلاقی ساختن می‌شود. عملکردهای اخلاق کار از دیدگاه افراد گوناگون معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار و آنگاه انجام درست و ترک نادرست می‌دانند و در یک تعریف جامع «اخلاق کاری، هم می‌تواند یک هنجار اجتماعی و هم مجموعه ویژگی‌هایی در شخص کارگر توصیف شود». اخلاق کاری به مثابه یک هنجار اجتماعی، یک ارزش مثبت را در انجام عالی کار قرار می‌دهد و کار را به صورتی تعریف می‌کند که به گونه ذاتی دارای ارزش است (یانکنویچ و وارايمر، ۱۹۸۱).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نمود، معتقدند: اگر شغل لذت مطلوبی برای فرد ایجاد نماید در این حالت او از شغلش راضی است. رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون، چه درونی (مانند احساس لذت از انجام کار) و چه بیرونی (مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری) که سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد (عسکری و کلدی، ۱۳۸۲، ص ۲۰).

جدول ۱: پیشینه تجربی پژوهش

استان	روش نمونه‌گیری	حجم نمونه	عنوان تحقیق	محقق
البرز	تصادفی	۱۲۷	ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
اصفهان	غیرتصادفی	۳۳۱	نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه با رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان	دادخواه و قبتانی (۱۴۰۰)
البرز	در دسترس	۹۲	رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی اساتید دانشگاه کرج	آقای مطلق (۱۳۹۹)
گیلان	تصادفی ساده	۲۱۳	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجیگری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی رشت)	نقی‌پور و فدائی کیوانی (۱۳۹۹)
تهران	تصادفی ساده	۴۹۰	تأثیر فشارهای روانی بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی	یاوری گهر و همکاران (۱۳۹۸)
گلستان	تصادفی طبقه‌ای	۳۴۰	بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی گلستان	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
مازندران	تصادفی طبقه‌ای	۱۰۲	رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه	صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶)
همدان	تصادفی ساده	۲۴۱	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجیگری تعهد سازمانی و رضایت شغلی	منوریان و همکاران (۱۳۹۶)
تهران	تصادفی ساده	۲۴۴	بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی	ططری و همکاران (۱۳۹۵)
کشوری	تمام‌شمار	۱۱۳۳	ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان روپیدای	اندام و همکاران (۱۳۹۴)
اصفهان	تصادفی	۲۳۰	تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی	علامه و آقای (۱۳۹۴)
خراسان شمالی	تمام‌شمار	۹۵	رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی	فاضل بخششی (۱۳۹۴)
خراسان رضوی	تصادفی ساده	۲۰۳	نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی	کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)
یزد و شهرکرد و کرمان و اصفهان و لرستان	خوشه‌ای مرحله‌ای	۶۱۷	رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان	گل‌پرور و ناد (۱۳۹۴)

کرمان	تصادفی	۹۵	اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت شناختی مرتبط با آن	بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۳)
آذربایجان غربی	تصادفی ساده	۲۰۵	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه	حسینی و همکاران (۱۳۹۳)
ایران	تصادفی ساده	۱۶۵	بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران	علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۳)
البرز	خوشه‌ای مرحله‌ای	۳۰۰	رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار	نوربخش و راشدی (۱۳۹۳)
آذربایجان غربی	تصادفی	۲۱۶	بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز)	فقهی فرمند و زنجانی (۱۳۹۲)
خوزستان	تصادفی ساده	۲۰۵	بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
یزد	تصادفی	۱۹۰	رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران	رجبی‌پور میبندی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)
تهران	خوشه‌ای و تصادفی	۴۸۲	رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)
کرمان	طبقه تصادفی	۳۰۰	رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان	بهشتی‌فر و نکویی‌مقدم (۱۳۸۹)

۲-۳. روش پژوهش

روش انجام تحقیق از نوع «فراتحلیل کمی» است که محقق با استفاده از مرور ادبیات و تحقیقات صورت گرفته در بازه زمانی ۱۳۸۹-۱۴۰۱ با محوریت اخلاق کار و رضایت شغلی، ۲۳ تحقیق را شناسایی و بعد از کنترل از حیث روشی، اعتبار، روایی و یافته‌های علمی، آنها را بر حسب روش، حجم نمونه، ضرایب همبستگی و سطح معناداری، جامعه آماری، سال و غیر آن دسته‌بندی و سازمان‌دهی کرده است. بعد از شناسایی ضرایب همبستگی و حجم نمونه و سطح معناداری تحقیقات، آنها را وارد نرم‌افزار کرده و اندازه اثر نهایی هر پژوهش و اثر نهایی کل به‌وسیله فرمول فیشر و کوهن برآورد نموده است. برای تشخیص همگنی یا ناهمگنی تحقیقات مزبور، از نمودار «قیفی» و «آزمون Q» استفاده شده و پس از اثبات فرض ناهمگونی بین مطالعات، از متغیر تعدیلگر (زمینه‌ای) برای سنجش میزان اثر آن بر رضایت شغلی استفاده گردیده است.

جدول ۲: خلاصه پژوهش فراتحلیل

جامعه آماری	ابزار	نوع نهاد	هویت قومی	محقق
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	اداره کل ورزش و جوانان	فارس	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	ادارات دولتی	فارس	دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰)
استادان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	آقایی مطلق (۱۳۹۹)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	بانک	گیلیکی	نقی پور و فدائی کیوانی (۱۳۹۹)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان میراث فرهنگی	فارس	باوری گهر و همکاران (۱۳۹۸)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان تأمین اجتماعی	ترکمن	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
مدیران	پیمایش+پرسشنامه	دانشکده	مازنی	صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان ثبت احوال	فارس	منوریان و همکاران (۱۳۹۶)
معلمان	پیمایش+پرسشنامه	مدرسه	فارس	ططری و همکاران (۱۳۹۵)
ورزشکاران	پیمایش+پرسشنامه	سازمان تربیت بدنی	ترکیبی	اندام و همکاران (۱۳۹۴)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	علامه و آقایی (۱۳۹۴)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	اداره ورزش	فارس	فاضل بخششی (۱۳۹۴)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)
معلمان	پیمایش+پرسشنامه	مدرسه	فارس و کرد و لر	گل پرور و نادری (۱۳۹۴)
حسابداران	پیمایش+پرسشنامه	شرکت‌های دولتی	فارس	بهار مقدم و همکاران (۱۳۹۳)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	اداره برق	ترک	حسینی و همکاران (۱۳۹۳)
کارشناسان	پیمایش+پرسشنامه	وزارت ورزش و جوانان	فارس	علی پور و عزیزی (۱۳۹۳)
معلمان	پیمایش+پرسشنامه	مدرسه	فارس	نوربخش و راشدی (۱۳۹۳)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای	ترک	فقهی فرهمند و زنجانی (۱۳۹۲)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	عرب	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
پرستاران	پیمایش+پرسشنامه	بیمارستان	فارس	رجبی پور میدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای	فارس	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)
کارکنان	پیمایش+پرسشنامه	دانشگاه	فارس	بهشتی فر و نکونئی مقدم (۱۳۸۹)

۳-۳. یافته‌های پژوهشی

یافته‌های تحقیق در دو دسته «توصیفی» و «تحلیلی» ارزیابی شده‌اند:

۳-۳-۱. توصیفی

۳-۳-۱-۱. روند اجرای مطالعات

جدول ۳: سال‌های اجرای تحقیقات

سال	فراوانی	درصد
۱۴۰۱	۱	۴/۳
۱۴۰۰	۱	۴/۳
۱۳۹۹	۲	۸/۶
۱۳۹۸	۱	۴/۳
۱۳۹۶	۳	۱۳
۱۳۹۵	۱	۴/۳
۱۳۹۴	۵	۲۱/۷
۱۳۹۳	۴	۱۷/۳
۱۳۹۲	۱	۴/۳
۱۳۹۱	۳	۱۳
۱۳۸۹	۱	۴/۳
جمع کل	۳۳	۱۰۰

در سال ۱۳۹۴ بیشترین تحقیقات (۲۱/۷ درصد) در زمینه اخلاق کار و رضایت شغلی صورت گرفته است.

۳-۳-۱-۲. رشته تخصصی نویسندگان مسئول

جدول ۴: جامعه آماری در دست مطالعه

نوع رشته تخصصی نویسندگان	فراوانی	درصد
مدیریت آموزشی	۳	۱۳
مدیریت رفتار سازمانی	۱	۴/۳
مدیریت صنعتی	۱	۴/۳
مدیریت گردشگری	۱	۴/۳
مدیریت دولتی	۳	۱۳
مدیریت ورزشی	۸	۳۴/۷
روانشناسی	۲	۸/۶
مدیریت منابع انسانی	۱	۴/۳
مدیریت	۱	۴/۳
مدیریت بازرگانی	۱	۴/۳
آموزش زبان انگلیسی	۱	۴/۳
جمع کل	۳۳	۱۰۰

۳۴/۷ درصد از نویسندگان مقاله این حوزه به رشته «مدیریت» ورزشی اختصاص دارد.

جدول ۵: شیوه نمونه‌گیری مطالعات

درصد	فراوانی	شیوه نمونه‌گیری
۵۶/۶	۱۳	تصادفی
۱۲/۹	۳	تصادفی طبقه‌ای
۸/۶	۲	تمام‌شمار
۱۲/۹	۳	خوشه‌ای
۴/۳	۱	در دسترس
۴/۳	۱	تعمدی
۱۰۰	۲۳	جمع کل

۵۶/۵ درصد از پژوهش‌ها به روش «نمونه‌گیری تصادفی» صورت گرفته است.

۳-۱-۴. جامعه آماری پژوهش

جدول ۶: جامعه آماری پژوهش

درصد	فراوانی	گروه تحت بررسی
۴/۳	۱	پرستاران
۴/۳	۱	ورزشکاران
۶۰/۸	۱۴	کارکنان
۱۳	۳	معلمان
۴/۳	۱	کارشناسان
۴/۳	۱	حسابداران
۴/۳	۱	مدیران
۴/۳	۱	استادان
۱۰۰	۲۳	جمع کل

۶۰/۸ درصد از تحقیقات جامعه آماری خود را کارکنان انتخاب کرده‌اند.

۳-۱-۵. نوع نهاد یا سازمان مورد مطالعه

جدول ۷: نهاد تحت بررسی

درصد	فراوانی	نوع نهاد یا سازمان
۲۱/۷	۵	اداره
۲۶	۶	سازمان
۴/۳	۱	بیمارستان
۲۶	۶	دانشگاه
۱۳	۳	مدرسه
۴/۳	۱	بانک
۴/۳	۱	شرکت
۱۰۰	۲۳	جمع کل

۲۶ درصد نهادهای تحت بررسی دانشگاه‌ها و سازمان‌ها هستند.

جدول ۸: هویت قومی پژوهش

گروه	فراوانی	درصد
ترک	۲	۸/۶
فارس	۱۷	۷۳/۹
عرب	۱	۴/۳
ترکمن	۱	۴/۳
گیلک	۱	۴/۳
مازن	۱	۴/۳
جمع کل	۲۳	۱۰۰

نتایج نشان می‌دهد که ۷۳ درصد از گروه تحت بررسی به قوم فارس تعلق دارد.

۱-۳-۳. سطح توسعه استان

جدول ۹: سطح توسعه استان

گروه	فراوانی	درصد
توسعه یافته	۶	۲۶
در حال توسعه	۱۱	۴۷/۸
کمتر توسعه یافته	۶	۲۶
جمع کل	۲۳	۱۰۰

مطابق نتایج پژوهش، ۴۷ درصد از پژوهش‌ها در استان‌های در حال توسعه صورت گرفته است.

۲-۳-۳. تحلیلی

۱-۳-۲-۳. اندازه اثر تحقیقات

جدول ۱۰: اندازه اثر پژوهش

گزارش آماری					نویسندگان و سال
sig	Z	upper	lower	Effect size	
۰.۰۰۰	۴.۱۸۲	۰.۳۰۲	۰.۲۸۱	۰.۳۰۱	عباسی و همکاران (۱۴۰۱)
۰.۰۰۰	۵.۱۳۴	۰.۲۷۱	۰.۱۳۵	۰.۱۴۹	دادخواه و قیتانی (۱۴۰۰)
۰.۰۰۰	۳.۱۷۳	۰.۳۸۱	۰.۲۰۱	۰.۴۸۱	آقایی مطلق (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۶.۹۱۲	۰.۱۲۱	۰.۰۹۳	۰.۳۶۵	نقی پور و فدائی کیوانی (۱۳۹۹)
۰.۰۰۰	۵.۰۱۲	۰.۱۹۸	۰.۱۱۰	۰.۲۱۴	یاوری گهر و همکاران (۱۳۹۸)
۰.۰۰۰	۴.۸۱۲	۰.۲۳۱	۰.۱۶۴	۰.۲۷۱	سمیعی و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۴.۱۷۳	۰.۲۷۱	۰.۱۸۵	۰.۲۰۹	صالحی و باباجانی بابلی (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۱۰.۳۱۲	۰.۴۸۰	۰.۳۳۷	۰.۳۶۱	منوریان و همکاران (۱۳۹۶)
۰.۰۰۰	۱۱.۲۸۱	۰.۷۸۰	۰.۵۱۷	۰.۳۶۲	ططری و همکاران (۱۳۹۵)
۰.۰۰۰	۶.۸۳۱	۰.۱۶۵	۰.۱۰۱	۰.۱۸۰	اندام و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۴.۸۱۲	۰.۲۷۶	۰.۱۲۰	۰.۱۶۶	علامه و آقایی (۱۳۹۴)

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان ... ۷۱

۰.۰۰۰	۱۰.۱۳۲	۰.۳۰۰	۰.۱۷۶	۰.۱۵۴	فاضل بخششی (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۵۸۳۱	۰.۴۷۱	۰.۲۹۷	۰.۲۰۹	کیوانلو و همکاران (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۱۰.۳۱۲	۰.۵۱۲	۰.۳۳۴	۰.۲۳۱	گل‌پرور و نادری (۱۳۹۴)
۰.۰۰۰	۶.۷۱۲	۰.۸۹۱	۰.۴۵۱	۰.۲۵۵	بهارمقدم و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۴.۹۲۱	۰.۲۳۴	۰.۱۸۵	۰.۴۸۱	حسینی و همکاران (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۳.۸۸۳	۰.۲۸۷	۰.۱۶۵	۰.۲۷۶	علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۷.۰۲۱	۰.۸۰۱	۰.۵۲۱	۰.۳۹۱	نوربخش و راشدی (۱۳۹۳)
۰.۰۰۰	۴.۹۳۱	۰.۷۸۰	۰.۴۷۱	۰.۳۸۱	فقیهی فرهنگد و زنجانی (۱۳۹۲)
۰.۰۰۰	۷.۹۱۲	۰.۲۶۴	۰.۱۵۳	۰.۳۳۷	حسینی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۳.۹۰۱	۰.۴۷۹	۰.۲۰۰	۰.۳۷۳	رجب‌پور مبییدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۴.۸۳۱	۰.۴۶۸	۰.۳۸۹	۰.۴۰۰	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)
۰.۰۰۰	۳.۱۷۶	۰.۳۶۷	۰.۲۰۱	۰.۲۸۱	بهشتی‌فر و نکوئی‌مقدم (۱۳۸۹)

نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد اخلاق کار در تمام پژوهش‌های مزبور، تأثیر معناداری بر رضایت شغلی داشته و با افزایش اخلاق کار، رضایت شغلی کارکنان بهتر شده است.

۲-۲-۳. تأثیر کلی اخلاق کار بر رضایت شغلی

جدول ۱: اثر کل سرمایه اجتماعی بر احساس امنیت

sig	Z	گزارش آماری		Effect size	نوع اثر
		upper	lower		
۰.۰۰۰	۱۲.۰۸۱	0.255	0.231	۰.۴۱۰	تمرکز کاری
۰.۰۰۰	۵۸۳۱	0.318	0.121	۰.۳۸۱	روابط سالم شغلی
۰.۰۰۰	۳۸۷۱	0.301	0.134	۰.۲۶۵	سختکوشی
۰.۰۰۰	۳.۰۹۲	0.287	0.121	۰.۱۸۷	روح جمعی و مشارکت
۰.۰۰۰	۶.۱۲۴	0.167	0.102	۰.۲۷۶	تعهد شغلی
۰.۰۰۰	۷۸۶۱	0.561	0.387	۰.۳۸۰	تأخیر لذت
۰.۰۰۰	۱۰.۰۳۱	0.346	0.172	۰.۳۹۲	اثر کلی

نتایج نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار اثر کلی آن برابر با ۰/۳۹ درصد است. هرچه اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها تقویت شود، به همان میزان رضایت شغلی نیز بهتر خواهد شد. در میان مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی، از جمله تمرکز کاری (۴۱ درصد)، روابط سالم شغلی (۳۸ درصد)، سختکوشی (۲۶ درصد)، روح جمعی و مشارکت (۱۸ درصد)، تعهد شغلی (۲۷ درصد)، و تأخیر لذت (۳۸ درصد) بر رضایت شغلی تأثیر معناداری داشته است.

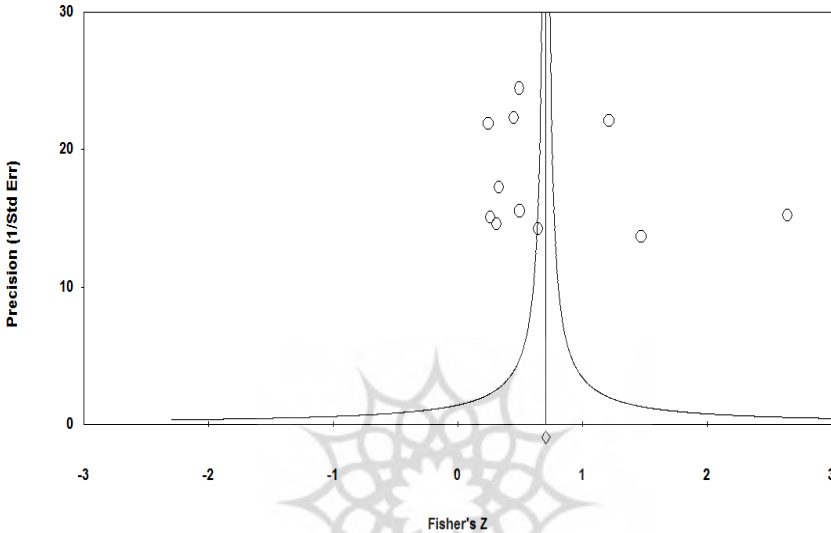
۴. نمودار کیفی (بررسی میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش)

رگرسیون مقدار و نحوه پراکندگی اطراف خط نشان می‌دهد که مطالعات تا چه اندازه همگن هستند. مطابق پراکندگی نقاط اطراف خط شیب، مطالعات فوق همگن نیستند. به علت تفاوت‌های جغرافیایی، زمان اجرا،

نویسندگان یا نوع جامعه آماری مورد تحقیق دارای اختلاف واریانس هستند. در این نمودار، در صورت نبود سوگیری انتشار، مطالعات انجام‌شده به صورت متقارن در اطراف اندازه اثر ترکیبی توزیع می‌شوند.

نمودار ۱: رگرسیون اگر برای میزان همگنی و ناهمگنی پژوهش

Funnel Plot of Precision by Fisher's Z



۵. آزمون Q

این آزمون که برای همگنی و ناهمگنی مطالعات به کار می‌رود، دو فرض اساسی را مطرح می‌کند:

۱. فرض صفر: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود ندارد.

۲. فرض خلاف: بین مطالعات تحت بررسی تفاوت معناداری وجود دارد.

در همگنی مطالعات وقتی از اندازه ثابت استفاده می‌شود، نتایج حاصل از تصادف در شرایط ناهمگنی، قابلیت

تعمیم بیشتری نسبت به الگوی ثابت دارد.

جدول ۱۲: آزمون Q

وضعیت همگنی مطالعات			
Q-value	df	p-value	i-squared
۷۸۳.۵۰۴	۲۲	۰.۰۰۰۰	۹۳.۴۵۹

با توجه به نتایج الگو، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت: فرض صفر مبتنی بر همگن بودن مطالعات رد شده و فرض ناهمگونی (عدم همگنی) پژوهش‌ها تأیید شده است. معنادار بودن $Q=783$ نشان از وجود ناهمگنی است.

مقدار مجذور I دارای مقادیری بین ۰-۱۰۰ است و ناهمگنی را به صورت درصدی نشان می‌دهد. هرچه به ۱۰۰

نزدیک‌تر شویم ناهمگنی بیشتر اندازه‌های اثر پژوهش اولیه نمایان‌تر است. مقدار ۹۳ درصد مؤید آن است که ۹۳ درصد تغییرات کل مطالعات به ناهمگنی بین پژوهش مربوط است. بر این مبناء باید از اثر تصادفی برای تحلیل استفاده کرد؛ یعنی این وضعیت می‌گوید: بررسی رابطه بین اخلاق کار و رضایت شغلی به لحاظ ویژگی تحقیقات از هم متفاوت هستند و برای مشخص کردن محل این تفاوت‌ها و واریانس، باید از متغیر تعدیلگر استفاده کرد. نامتجانس بودن نشانگر وجود اثر تعدیل در اندازه اثر مطالعات است. پس علاوه بر اندازه اثر، باید اثر تعدیل متغیرهای دیگر را نیز بررسی نمود.

۶. تأثیر متغیر تعدیلگر در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۳: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۳.۸۷۱	۰.۱۴۵	کارکنان بیمارستان
۰.۰۰۰	۴.۰۲۱	۰.۲۷۱	ورزشکاران
۰.۰۰۰	۵.۶۳۱	۰.۱۴۱	کارکنان و مدیران اداری
۰.۰۰۰	۶.۸۶۱	۰.۱۰۱	معلمان آموزش پرورش
۰.۰۰۰	۳.۱۲۰	۰.۱۸۱	استادان دانشگاه
۰.۰۰۰	۴.۰۱۲	۰.۲۱۹	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین نوع جامعه تحت بررسی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۲۱ درصد است. در این میان، اخلاق کار در میان گروه ورزشکاران (۲۸ درصد) بیش از سایرین بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۷. تأثیر متغیر تعدیلگر در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۴: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۳.۰۱۲	۰.۲۸۱	ترک
۰.۰۰۰	۴.۱۲۱	۰.۱۷۱	فارس
۰.۰۰۰	۵.۱۴۱	۰.۲۱۳	عرب
۰.۰۰۰	۶.۱۲۵	۰.۲۰۰	ترکمن
۰.۰۰۰	۷.۱۲۹	۰.۱۷۱	گیلک
۰.۰۰۰	۱۰.۲۵۱	۰.۲۷۱	مازن
۰.۰۰۰	۱۱.۲۴۱	۰.۲۴۳	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین گروه قومی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۲۴ درصد

است. در این میان، اخلاق کار در میان گروه قومی ترک (۲۸ درصد)، عرب (۲۱ درصد) و مازن (۲۷ درصد) بیش از سایرین بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۸. متغیر جنسیت در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۵: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۵.۱۴۲	۰.۲۷۸	زن
۰.۰۰۰	۷.۳۷۱	۰.۲۳۴	مرد
۰.۰۰۰	۳.۱۶۲	۰.۲۵۱	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین جنسیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۲۵ درصد است. در این میان، اخلاق کار در میان زنان (۲۷ درصد) بیش از مردان بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۹. متغیر تاهل در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۶: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۴.۳۷۱	۰.۱۱۴	مجرد
۰.۰۰۰	۵.۱۱۲	۰.۱۶۵	متاهل
۰.۰۰۰	۱۰.۱۰۱	۰.۱۹۸	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین وضع تاهل و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۱۹ درصد است. در این میان، اخلاق کار در میان گروه متأهل (۱۴ درصد) بیش از مجردها بر رضایت شغلی تأثیر داشته است.

۱۰. متغیر سطح استان در احساس رضایت شغلی

جدول ۱۷: تأثیر متغیرهای زمینه‌ای در رضایت شغلی

تصادفی			گروه تحت بررسی
sig	z-value	اندازه ترکیبی	
۰.۰۰۰	۶.۳۳۵	۰.۱۰۰	توسعه‌یافته
۰.۰۰۰	۳.۴۷۶	۰.۱۴۳	در حال توسعه
۰.۰۰۰	۵.۵۸۰	۰.۱۱۹	کم توسعه
۰.۰۰۰	۳.۲۰۸	۰.۱۲۵	اثر کل

نتایج نشان می‌دهد بین سطح توسعه استان و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و اثر کلی آن برابر با ۱۲ درصد است.

بحث و نتیجه‌گیری

«اخلاق کار اسلامی» از مهم‌ترین ارزش‌های فرهنگی است که رضایت شغلی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. توجه به اخلاق کار اسلامی در نهادها و سازمان‌ها الزامی است. اخلاق کار اسلامی در بعد فردی (شخصیتی) و جمعی (سازمانی)، رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به رعایت اصول و اخلاق شغلی، تعهد سازمانی، اعتماد سازمانی و توجه به بایدها و نبایدهای سازمانی اشاره دارد که موجب تقویت سلامت سازمانی، مشارکت اجتماعی و در نهایت رضایت شغلی کارکنان می‌شود. هدف اصلی این پژوهش فراتحلیل است.

نتایج نشان می‌دهد:

- بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد و توانسته است ۳۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین و پیش‌بینی نماید. براین اساس هرچه کارکنان در سازمان دارای ارزش‌های اخلاق کاری اسلامی باشند، در روند سازمانی و عملکرد شغلی، رضایت شغلی بیشتری کسب خواهند.
- هرچه میزان تمرکز کاری افزایش یابد، در محیط‌های شغلی کارکنان رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت. مقدار اثر آن برابر با ۴۱ درصد است.
- وجود روابط سالم شغلی در سازمان زمینه‌های رضایت شغلی را برای اعضای آن سازمان فراهم می‌سازد. مقدار اثر آن برابر با ۳۸ درصد است.
- نهادهای شدن فرهنگ سختکوشی در سازمان افزایش رضایت شغلی کارکنان را در پی دارد. مقدار اثر آن برابر با ۲۶ درصد است.
- هرچه روح جمعی و مشارکت در سازمان بیشتر باشد، به همان میزان رضایت شغلی کارکنان افزایش خواهد یافت. مقدار اثر آن برابر با ۱۸ درصد است.
- هرچه تعهد شغلی کارکنان بیشتر باشد، به همان اندازه رضایت شغلی کارکنان بیشتر خواهد شد. مقدار اثر آن برابر با ۲۷ درصد است.
- هر اندازه کارکنان در پی تأخیر لذت باشند، به همان میزان رضایت شغلی آنها افزایش خواهد یافت. مقدار اثر آن برابر با ۳۸ درصد است.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب، ۱۳۹۲، «بررسی رابطه اخلاق کاری با رفتار کناره‌گیرانه»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، ش ۱، ص ۱-۱۰.
- ابراهیمی، الناز و همکاران، ۱۳۹۶، «ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی مبتنی بر روانشناسی مثبت‌نگر در افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنایی»، *توانمندسازی کودکان استثنایی*، ش ۲، ص ۷۹-۸۷.
- احمدی، غلامعلی و همکاران، ۱۳۹۵، «رابطه سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علامه طباطبائی»، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ش ۱۰، ص ۱-۲۲.
- اردلان، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۳، «رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی»، *اخلاق زیستی*، دوره چهارم، ش ۱۳، ص ۷۵-۹۵.
- اسدی، محسن و شیرزاد، ۱۳۹۱، «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، *اسلام و مدیریت*، دوره اول، ش ۲، ص ۱۳۳-۱۵۰.
- آقایی مطلق، رؤیا، ۱۳۹۹، «رابطه اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه با رضایت شغلی و باورهای خودکارآمدی اساتید دانشگاه کرج»، *مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، دوره دوم، ش ۴ (۶)، ص ۳۷-۵۳.
- اندام، رضا و همکاران، ۱۳۹۴، «ارتباط اخلاق کار و رضایتمندی داوطلبان رویدادی»، *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، سال ششم، ش ۱۲، ص ۹۳-۱۰۳.
- انصاری، م و م. اردکانی، ۱۳۹۲، «اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ششم، ش ۲، ص ۸۶-۹۸.
- بهارمقدم، مهدی و همکاران، ۱۳۹۳، «اخلاق کاری، رضایت شغلی و عوامل جمعیت‌شناختی مرتبط با آنها»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال نهم، ش ۳، ص ۱-۱۴.
- بهاری‌فر، علی و همکاران، ۱۳۸۹، «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان با مطالعه عدالت سازمانی تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»، *توسعه انسانی بیس*، سال هفتم، ش ۲۸، ص ۹۵-۱۱۸.
- بهشتی‌فر، ملیکه و محمود نکوئی‌مقدم، ۱۳۸۹، «رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال پنجم، ش ۲، ص ۶۷-۷۳.
- توسلی، غلامعباس، ۱۳۹۲، *جامعه‌شناسی کار و شغل*، تهران، سمت.
- حسینی، محمد و همکاران، ۱۳۹۱، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ‌سازمانی بر رضایت شغلی تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، *پژوهش مدیریت اسلامی*، سال بیستم، ش ۲، ص ۹-۳۲.
- _____، ۱۳۹۳، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره دوازدهم، ش ۴، ص ۱۳-۶۳.
- دادخواه، علیرضا و البرز قیتانی، ۱۴۰۰، «نقش تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار و بیگانگی کاری در رابطه رضایت از شغل و سازمان با احتمال قانون‌شکنی کارکنان»، *نظارت و بازرسی ناجا*، سال پانزدهم، ش ۵۵، ص ۱۰۱-۱۲۳.
- دشتی، محمد، ۱۳۸۶، *امام علی (ع) و اخلاق اسلامی*، تهران، میراث ماندگار.
- رجبی‌پور میبدی، علیرضا و مرتضی دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱، «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران»، *اخلاق زیستی*، سال سی و دوم، ش ۶، ص ۴۹-۹۲.
- رضایی‌منش، بهروز، ۱۳۸۳، *بررسی زیرساخت‌های اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران*، رساله دکتری، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- سرمدی، محمدرضا و عنزرا شالباف، ۱۳۸۶، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»، *اخلاق در علوم و فناوری*، سال دوم، ش ۳، ص ۹۹-۱۱۰.
- سلیمانی، نادر و همکاران، ۱۳۹۱، «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال سوم، ش ۱ (۹)، ص ۲۱-۳۸.

مطالعه تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان ... ❖ ۷۷

- سمیعی، روح‌اله و همکاران، ۱۳۹۶، «بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی گلستان»، *پژوهش‌های اخلاقی*، سال هشتم، ش ۱، ص ۲۸۵.
- شمره‌هرون، جان و همکاران، ۱۳۷۸، *مدیریت رفتار سازمانی*، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی و دیگران، تهران، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- صالحی، محمد و مریم باباجانی بابل، ۱۳۹۶، «رابطه بین اخلاق کاری و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه»، *اخلاق زیستی*، دوره هفتم، ش ۲۳، ص ۳۹-۳۸.
- طبری، احسان و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی»، *مدیریت ورزشی*، دوره هشتم، ش ۱، ص ۳۷-۵۰.
- عباسی، نجمه و همکاران، ۱۴۰۱، «ارتباط بین اخلاق کاری و منابع قدرت مدیران با رضایت شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان البرز»، *علوم ورزش*، دوره چهاردهم، ش ۴۵، ص ۲۱۲-۲۳۰.
- عسکری، گیتا و علیرضا کلدی، ۱۳۸۲، *بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران*، رساله دکتری مدیریت آموزشی، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی.
- علامه، سیدمحسن و مهدی آقایی، ۱۳۹۴، «تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی»، *مدیریت اسلامی*، سال بیست و سوم، ش ۴، ص ۱۵۵-۱۷۴.
- علی‌پور، عثمان و بیستون عزیزی، ۱۳۹۳، «بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران»، *مدیریت ورزشی*، دوره هشتم، ش ۵، ص ۶۸۱-۶۹۳.
- فاضل بخششی، محمود، ۱۳۹۴، «رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان شمالی»، *مدیریت و توسعه ورزش*، ش ۲ (۷)، ص ۱۹۹-۲۰۹.
- فقهی فرهنگند، ناصر و سعید زنجانی، ۱۳۹۲، «بررسی ارتباط بین ادراکات کارکنان از ابعاد اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تبریز)»، *مطالعات جامعه‌شناختی*، سال پنجم، ش ۱۸، ص ۱۰۳-۱۱۸.
- فیاضی، م و همکاران، ۱۳۹۴، «رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان»، *مطالعات منابع انسانی*، ش ۱۷، ص ۴۱-۶۰.
- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل و همکاران، ۱۳۹۵، «بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی»، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، دوره پنجم، ش ۱۲، ص ۴۴۳-۴۶۰.
- کیوانلو، لیلی و همکاران، ۱۳۹۴، «نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی»، *اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره هشتم، ش ۶ ص ۶۹-۸۱.
- گل‌پرور، محسن و محمدعلی نادی، ۱۳۹۴، «رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان»، *رهیافتی‌نود در مدیریت آموزشی*، سال ششم، ش ۳ (۲۳)، ص ۱-۲۲.
- مرسل، علی، ۱۳۸۶، *مقایسه موانع توسعه نهضت داوطلبی در ورزش دانشگاهی کشور از دیدگاه مدیران و دانشجویان*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، آمل، دانشگاه غیرانتفاعی آمل.
- معیدفر، س، ۱۳۸۰، *فرهنگ کار*، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معین، محمد، ۱۳۸۱، *فرهنگ فارسی معین*، تهران، اشجع.
- منوریان، عباس و همکاران، ۱۳۹۶، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، *فرآیند مدیریت توسعه*، دوره سی و یکم، ش ۱، ص ۱۵۵-۱۵۷.
- نادی، محمدعلی و فاطمه حادقی، ۱۳۹۰، «الگویابی معادلات ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت کارکنان در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهرستان شیراز»، *مدیریت اطلاعات سلامت*، دوره هشتم، ش ۵، ص ۶۹۹-۷۰۸.

- نجات حسینی، م، ۱۳۹۳، *شایسته‌سالاری و رفاه اجتماعی در سوئد*، تهران، پانید.
- نصرالهی، غلام، ۱۳۹۱، *اخلاق مدیر اسلامی از نگاه نهج‌البلاغه و علم مدیریت*، تهران، پیشه.
- نقی‌پور، محمد و رضا فدائی کیوانی، ۱۳۹۹، «تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و تسهیم دانش با میانجی‌گری رضایتمندی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی رشت)»، *پژوهش‌نامه مدیریت مهندسی صنایع*، سال دوم، ش ۴، ص ۱۶-۱.
- نوربخش، پرویش و مهری راشدی، ۱۳۹۲، «رابطه علی بین منبع کنترل و اخلاق سازمانی با رضایت شغلی: ارائه مدلی برای محیط کار»، *مدیریت ورزشی*، دوره ششم، ش ۳، ص ۵۳۱-۵۴۴.
- هومن، یدرعلی، ۱۳۸۰، «تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی»، *مدیریت دولتی*، ش ۳ و ۴، ص ۱۱-۳۲.
- یآوری‌گهر، فاطمه و همکاران، ۱۳۹۸، «تأثیر فشارهای روانی نقش بر رضایت شغلی با در نظر گرفتن اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی»، *توسعه منابع انسانی و پشتیبانی*، سال پانزدهم، ش ۵۵، ص ۱۳۰-۱۵۵.
- یوسف، درویش، ۱۳۸۱، «تعهد سازمانی پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی»، ترجمه جلال حسینی، *مدیریت دولتی: تحول اداری*، ش ۳۸ و ۳۹، ص ۴۹-۸۰.
- Ali, A.J. Al-Owaihian, A., 2008, "Islamic work ethic: A critical review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, N. 15(1), p. 5-19.
- Brown, S. P., Eli, J., & Leigh, Th. W., 2005, "The Attenuating Effect of Role Overload on Relationships Linking Self-Efficacy and Goal Level to Work Performance", *Journal of Applied Psychology*, N. 90 (5), p. 972-979.
- Elci, M. and L. Alpan. 2008. The Impact of Perceived Organizational Climate on Work Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84 (3): 297- 311.
- Federico, R., 2003, *Vander Bilt Making Study to Improve Quality of Work Life, Vander Bilt University Medical Center for More Information Journal*, Available at: www.mc.vanderbilt.Edu.
- Givarian, H., 2005, "The role levels of ethic on organizational decisions", *Journal of Tadbir*, V. 162, p. 39_41.
- Homan, H. A., 2002, *Standardization of scale of job satisfaction*, Tehran, Center training of republic administration.
- Komari, N. and Djafar, F., 2013, "Work Ethics, Work Satisfaction and Organizational Commitment at the Sharia Bank", *Indonesia. International Business Research*, N. 6(12), p. 107-117.
- Lawson, R.B.& Sheen, Z., 1998, *Organizational psychology, foundations & applications*, Oxford University Press.
- Lussier, R. N., 1996, *Management, Concepts, Applications and Development*, Ohio, Sout-Western College Publishing.
- Nakata A, Takahashi M, Irie M, Ray T, Swanson NG, 2011, "Job satisfaction, common cold, and sickness absence among white-collar employees: a cross-sectional survey", *Ind Heal*, N. 49, p. 116-121.
- North FM, Syme SL, Feeney A, Shipley M, Marmot M., 1996, "Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study", *Am J Public Health*, N. 86, p. 332-340.
- Robbins, S., 1991, *Organizational Behavior* (Translated by: Ali Parsaeian and Mohamad Aarabi), Tehran, Office of cultural researches, (In Persian).
- Yankelovich, D., Immer, W., 1981, *Putting the work ethic to work*, Society.
- Zahedi, S., 2000, *Global and meta-nationality management*, Tehran, Samt.