



Investigating the effect of Islamic work ethics on organizational commitment through the mediating variable of job motivation

Seyed Hasan Hosseini¹, Reza Mohammadzadeh², Mohsen Rahmani³, Morteza Nowrozi⁴,
Mohammad Mehdi⁵

Abstract

Purpose: The purpose of this research is to analyze the effect of Islamic ethics in the work environment on organizational commitment through the mediating variable of job motivation. This research is considered an applied research in terms of its applied nature, the type of survey research based on correlation and research method.

Method: The research method, from the point of view of the goal, is an application that has been collected using the field method of data using the standard questionnaire of Mohammad and Rana (2020). The statistical community of this research is made up by the employees of Payor headquarters in Nazaja. The analysis methods were carried out using descriptive and inferential statistics based on structural equation method with Lisrel software.

Findings: In order to check the significance of the proposed hypotheses, the T statistic is used, considering that the T statistic is not in the range of (1/96; -1/96) in all hypotheses, so it can be concluded that this hypothesis in The error level of $\alpha = 0.05$ is significant.

Conclusion: The results of the structural equation test showed that at the 95 %confidence level, Islamic ethics in the work environment has a significant effect on job motivation. Also, Islamic ethics in the work environment has a significant effect on organizational commitment and job motivation has a significant effect on organizational commitment. In general, the results of the structural equation test showed that Islamic ethics in the work environment has a significant effect on organizational commitment with the role of the mediating variable of job motivation.

Key words: Islamic ethics in the work environment, organizational commitment, job motivation.

1. Associate Professor of Management, Faculty of Management and Command, Imam Ali University, Tehran, Iran. Corresponding author: **Email: sh.hosseini81@yahoo.com**

2. Lecturer at the Faculty of Management and Command, Imam Ali Officer University, Tehran, Iran.

3. Assistant Professor of Management, Faculty of Management and Maritime Commissioner, Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr, Iran

4. Master's degree, School of Management and Command, Imam Ali Officer University, Tehran, Iran

5. Assistant Professor of Management, Faculty of Management and Command, Imam Ali Officer University, Tehran, Iran

Journal of maritime science management ,2023,vol. 4,No 1,pp.43-57

Doi:<https://doi.org/10.22034/mmr.2024.316657.1123>



Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary

Received: December 6 2023;

Accepted: September 6 2023



بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی انگیزش شغلی

سید حسن حسینی^۱، رضا محمدزاده^۲، محسن رحمانی^۳، مرتضی نوروزی^۴، محمد مهدی^۵

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، واکاوی تأثیر اخلاق اسلامی در محیط کار بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی انگیزش شغلی است. این تحقیق از لحاظ ماهیت کاربردی، نوع تحقیق پیمایشی مبتنی بر همبستگی و روش تحقیق، تحقیقی کاربردی محسوب می‌شود.

روش شناسی: روش پژوهش از جنبه هدف، کاربردی است که به روش میدانی داده‌ها با ابزار پرسشنامه استاندارد محمد و رعنا (۲۰۲۰) جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان پایور ستاد نذاجا تشکیل می‌دهند. روش‌های تجزیه و تحلیل با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مبتنی روش معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل انجام گردید.

یافته‌ها: به‌منظور بررسی معنی‌دار بودن فرضیه‌های مطرح شده از آماره T استفاده می‌شود، با توجه به اینکه آماره T در کلیه فرضیه‌ها در بازه (۱/۹۶؛ -۱/۹۶) قرار ندارد بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که همه فرضیه‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است.

نتیجه‌گیری: نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی دارد. همچنین اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی و انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. به‌طور کلی نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق اسلامی در محیط کار، تعهد سازمانی انگیزش شغلی.

استناد: محمدزاده، رضا، حسینی، سیدحسن، رحمانی، محسن، نوروزی، مرتضی & مهدی، محمد. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی انگیزش شغلی. *مطالعات علوم مدیریت دریایی* (۳) ۴.

۱. دانشیار مدیریت دانشکده مدیریت و فرماندهی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. نویسنده مسئول: ایمیل: sh.hosseini81@yahoo.com

۲. مدرس دانشکده مدیریت و فرماندهی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران،

۳. استادیار مدیریت دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)، نوشهر، ایران

۴. کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت و فرماندهی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

۵. استادیار مدیریت دانشکده مدیریت و فرماندهی، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2024.316657.1123>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۵

مقدمه

از شاخص‌هایی که باعث برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می‌شود، داشتن نیروی انسانی با انگیزه و توانمند و متعهد است. علی‌رغم نقش مهم نیروی انسانی متعهد در موفقیت سازمان، یکی از ضعف‌ها و چالش‌های اساسی امروزه سازمان‌ها در حوزه رفتار سازمانی کاهش تعهد سازمانی کارکنان هست که توجه پژوهشگران و صاحب‌نظران را نیز به خود جلب کرده است. تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی‌ماندن در شغل است. از سوی دیگر، عدم احساس تعهد سازمانی مشکل بزرگی به وجود می‌آورد که عملکرد نیروی انسانی را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. از این‌رو امروزه توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص‌یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانقشی توسط منابع انسانی یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها است (بلادر و تیلور، ۲۰۱۲). ترویج تعهد سازمانی در میان کارکنان بسیار ضروری است، زیرا کارکنانی که نسبت به سازمان‌های خود بسیار متعهد هستند، احتمالاً سال‌های طولانی‌تری در سازمان خود باقی خواهند ماند. علاوه بر این، کارمندان متعهد وفاداری خود را نشان می‌دهند و خود تبدیل به تولیدکننده‌های مولدی در سازمان‌هایشان می‌شوند (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۸). تعهد سازمانی، نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است که بر اساس این شیوه فرد بسیار متعهد است و هویت خود را از سازمان می‌گیرد و در آن مشارکت می‌کند و با آن در می‌آمیزد و با آن لذت می‌برد (صفری و ابراهیمی، ۱۳۸۸؛ یعقوب رستم‌زاده لاری، ۱۳۹۷). تعهد سازمانی، تعلق خاطر است که هر یک از کارکنان نسبت به سازمانی که در آن مشغول به کار هستند احساس می‌کند. آلن و مییر بارزترین تعریف تعهد سازمانی را در مطالعه خود تحت سه رویکرد شامل؛ تعهد به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان (تعهد عاطفی)، تعهد به‌عنوان درک هزینه‌های مربوط به ترک سازمان (تعهد مستمر) و تعهد به‌عنوان تکلیف به ماندن در سازمان (تعهد هنجاری) ارائه نمودند (آلن و مییر، ۱۹۹۷). تعهد سازمانی عاطفی، دلبستگی احساسی کارکنان به ارزش‌های سازمانی است که در آن کار می‌کند، یعنی این‌که فرد تا چه اندازه به سازمان علاقه دارد. کارکنان دارای تعهد عاطفی قوی به این خاطر در سازمان می‌مانند چون به آن علاقه باطنی دارند. تعهد سازمانی مستمر، میزان تمایل فرد به ادامه همکاری با همان سازمان است. افرادی که تعهد مستمر یا عقلانی قوی دارند به‌خاطر نیاز خود در سازمان می‌مانند. تعهد سازمانی هنجاری، با التزام و مسئولیت‌پذیری سروکار دارد که فرد نسبت به سازمان در خود احساس می‌کند. کارکنانی که تعهد هنجاری قوی دارند به این دلیل در سازمان می‌مانند چون احساس می‌کنند که باید بمانند و در واقع احساس دین، مسئولیت و تکلیف به ماندن در سازمان می‌کنند (آلن و مایر، ۱۹۹۰). اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه هر کشور محسوب می‌گردد و تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها، عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد (صالحی و دادگر، ۲۰۱۶: ۴۰). یوسف (۲۰۰۰) نیز طی مطالعاتی که انجام داد، عنوان کرد که اهمیت مبانی اخلاق اسلامی

کار تنها به بعد اقتصادی آن مربوط نیست؛ بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی‌دار باشد؛ چرا که در دیدگاه‌های اسلامی به کار به‌عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده معانی رشد شخصی، عزت‌نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می‌رود (یوسف، ۲۰۰۰ بی: ۵۱۵). بدین سبب اخلاق کار اسلامی را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهایی است که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که خود را به آن متعهد کرده‌اند، نشان می‌دهند. بنابراین، اخلاق کاری در میزان تحقق اهداف، رفتارهای فردی، میزان مشارکت کارکنان در تعهد و سخت‌کوشی تأثیر می‌گذارد (رجبی‌پور و دهقانی، ۲۰۱۳). همچنین اخلاق کار اسلامی را می‌توان به منزله انتظارات اسلام در رابطه با رفتار فرد در محل کار تعریف کرد که شامل تلاش فرد، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است (حیاتی و کانیگو، ۲۰۱۲). پژوهش جهانشاهی و همکاران حاکی از تأثیر مثبت اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه شغلی دارد. یآوری‌گهر و همکاران (۱۴۰۰) بیان نمودند که وجود رفتار اخلاقی اسلامی و تعهد سازمانی می‌تواند تأثیر استرس نقش بر رضایتمندی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. پژوهش صورت گرفته محمدمقرم زیا و همکاران (۲۰۲۲) بیانگر نقش مهم اخلاق تجاری اسلامی در تقویت عملکرد انطباقی و کاهش رفتار انحرافی کارکنان است. رفیکی

و فهمی^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی نتیجه می‌گیرند که اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. قیطانی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی بیان می‌کنند که اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد، اما هیچ رابطه معنادار مستقیمی بین این متغیر و تعهد سازمانی وجود ندارد. پرداختن به اخلاق کار و اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها علی‌الخصوص در جامعه اسلامی می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (اعظمی و همکاران، ۲۰۰۸). از آنجاکه اخلاق کار اسلامی همواره به‌عنوان یک ارزش برجسته سازمانی در سطح نیروهای مسلح مطرح بوده و تأکید سلسله‌مراتب فرماندهی نیز بر پیاده‌سازی دقیق اخلاق کاری در سطح نیروهای مسلح بوده، در نتیجه به نظر ضروری است که به تبیین تأثیر و مبانی فلسفی و جامعه‌شناختی نظریه اخلاق کاری در سازمان پرداخته و در نهایت دیدگاه فکری غالب شکل‌دهنده نظریه را مشخص نمود (بهنام گل‌شاهی و همکاران، ۱۳۹۸). باتوجه به اهمیت انگیزش شغلی در پیشبرد اهداف سازمانی و عملکرد شغلی توجه به عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی مهم و ضروری است (چاندراواتی و ویدادا، ۲۰۲۰). انگیزه کارمندان یکی از موضوعات مهم بخش مدیریت منابع

۳. Muhammad qamar zia

۴. Ahmad Rafiki

۵. Fahmi Natigor Nasution

۶. Islamic work ethics

۷. Chandravati vidada

انسانی است که از اهمیت زیادی برای پژوهشگران و سازمان‌ها برخوردار است. هر سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمانی، سعی در ایجاد انگیزه در کارکنان خود دارد. ارتقای سطح انگیزشی کارکنان یکی از چالش‌های مهم بخش منابع انسانی است. آنها باید به طور مداوم راه‌های جدید ایجاد انگیزه در کارکنان را پیدا کنند تا بتوانند سازمانی پویا داشته باشند (جاسوال، پاتاک و کاماری، ۲۰۱۷). عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است. یکی از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش شغلی کارکنان در سطح بالایی از عملکرد است. انگیزش یکی از ابزارهای مهمی است که نقش بسزایی در ایجاد تمایل در کارکنان برای کسب نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز دارد و وجود این ابزار مهم و احساس درونی در کمیت و کیفیت کار مؤثر است. بنابراین، وقتی فردی انگیزه کافی برای انجام کار داشته باشد، احساس خوبی نسبت به شغلش داشته و به آن متعهد است (محمدی مقدم و زارع، ۲۰۰۸). رامادهنیز (۲۰۱۲)، معتقد است که انگیزه باعث افزایش روحیه افراد در کار می‌شود تا برای تحقق اهداف سازمان استانداردهای موجود را رعایت کنند. همچنین رایبیز و تیموتی (۲۰۰۹)، انگیزه را یک علائق فردی و استقامت در تلاش برای به دست آوردن هدف تعریف کرده‌اند. سه عنصر کلیدی که در تعاریف بیشتر ارائه می‌شوند شامل تلاش، اهداف سازمان‌دهی شده و نیاز است (کیان و وان یوسف، ۲۰۱۵). در واقع برای افزایش کارایی در یک سازمان و تطابق هر چه بیشتر شغل و مشاغل با یکدیگر و انجام مطلوب کارها و برای بالابردن علاقه و انگیزش کارکنان در کار در راستای تعیین اهداف سازمان ضروری به نظر می‌رسد (دهقانی، ۱۳۹۹).

پژوهش‌هایی که تاکنون در این خصوص در حوزه‌های گوناگون صورت گرفته، اغلب تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی را در محیط‌های آموزشی و اداری و صنعتی بررسی کرده‌اند ولیکن پژوهش حاضر این موضوع را در یک محیط نظامی و ستادی مورد توجه قرار می‌دهد. در نیروهای مسلح که با مقوله بسیار مهم و حیاتی امنیت جامعه و دفاع از تمامیت ارضی کشور سروکار دارد و برون‌داد فعالیت این کارکنان تولید امنیت و ایجاد بازدارندگی در مقابل دشمنان است؛ ارزش سرمایه انسانی متعهد از اهمیت و جایگاه بالاتری برخوردار است.

در پژوهش حاضر، با یک رویکرد نگرشی-رفتاری، اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر تعهد سازمانی کارکنان از طریق نقش انگیزش شغلی آنان را بررسی می‌کند و به این ترتیب سؤال اساسی تحقیق این است که اخلاق اسلامی در محیط کار چه تأثیری بر تعهد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی کارکنان پایور ستاد نذاجا دارد؟ که پاسخ‌دادن به این سؤال نیازمند کار علمی و تحقیقاتی است؛ لذا در این تحقیق پژوهشگر در صدد واکاوی تأثیر اخلاق اسلامی در محیط کار بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی انگیزش کارکنان پایور ستاد نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بر تعهد سازمانی است.

۱. Ramadhanis

۲. STEPHEN P. ROBBINS, TIMOTHY A. JUDGE

۳. Kian, Wan Yusoff

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی، اخلاق اسلامی در محیط کار (اخلاق کار اسلامی) بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی انگیزش شغلی کارکنان پایور ستاد نذاجا تأثیر دارد. همچنین فرضیه‌های فرعی عبارت‌اند از:

۱- اخلاق اسلامی در محیط کار (اخلاق کار اسلامی) بر تعهد سازمانی کارکنان پایور ستاد نذاجا تأثیر دارد.

۲- اخلاق اسلامی در محیط کار (اخلاق کار اسلامی) بر انگیزش شغلی کارکنان پایور ستاد نذاجا تأثیر

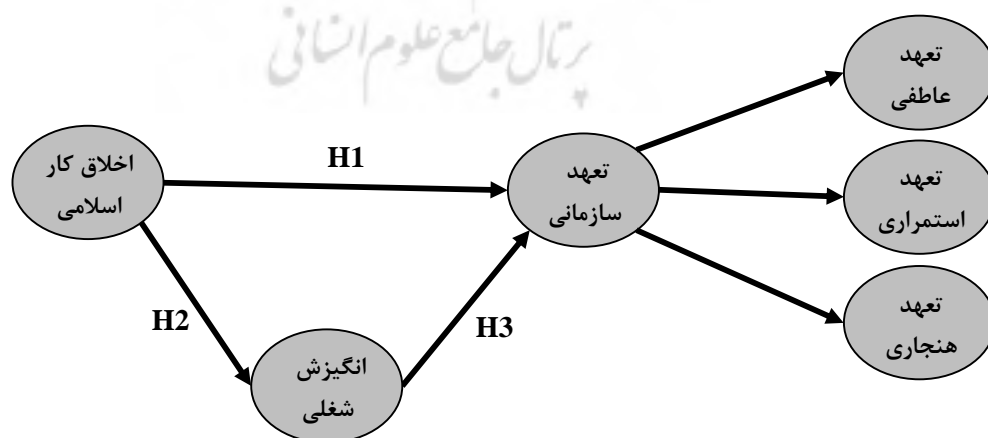
دارد.

۳- انگیزش شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان پایور ستاد نذاجا تأثیر دارد.

روش اجرای پژوهش

از آنها که هدف از این تحقیق، بررسی واکاوی تأثیر اخلاق اسلامی در محیط کار بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی انگیزش شغلی است، لذا این پژوهش از نوع توصیفی - علی است و چون داده‌های موردنظر از طریق نمونه‌گیری از جامعه، برای بررسی توزیع ویژگی‌های جامعه آماری انجام می‌شود این تحقیق از شاخه پیمایشی است همچنین این تحقیق از جنبه هدف، تحقیقی کاربردی است. در این پژوهش داده‌ها به روش میدانی جمع‌آوری شده است. در روش میدانی، پرسش‌نامه یکی از متداول‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات است. در تهیه و تنظیم پرسش‌نامه محقق سعی دارد تا از طریق طرح تعدادی سؤال، اطلاعات مورد لزوم را از پاسخ‌گویان دریافت کند. پس از تنظیم شاخص‌های هر متغیر در پرسش‌نامه، سؤالات با استفاده از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت ارزش‌گذاری شده است.

مدل ساختاری پژوهش حاضر به‌قرار شکل زیر است:



شکل ۱: مدل ساختاری پژوهش

این مدل، مدلی ساختاری است که شامل تعدادی متغیر مکنون و روابط علی میان آنها

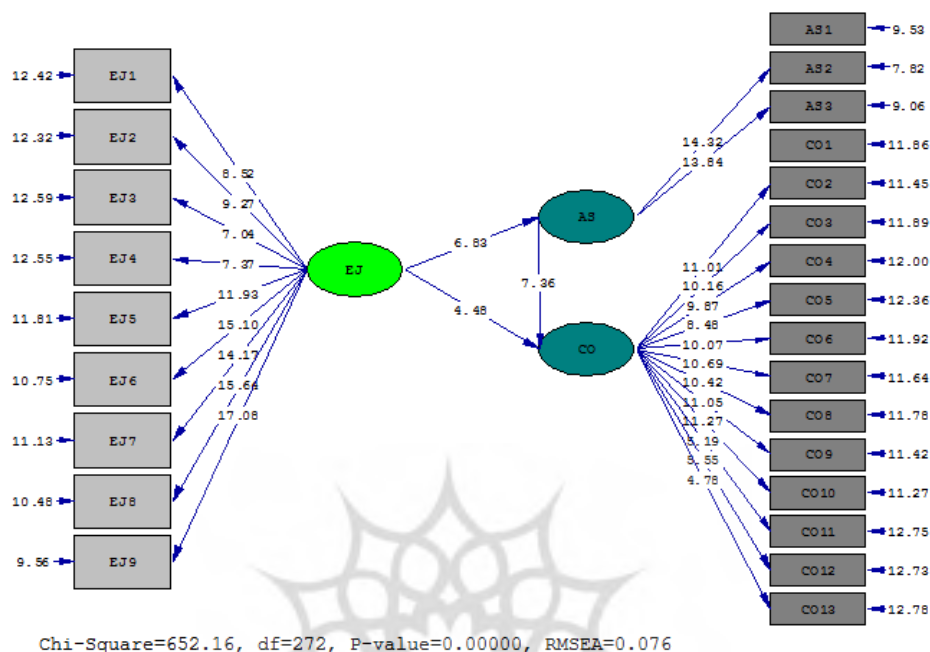
در این تحقیق جامعه آماری، کارکنان پایور ستاد نیروی زمینی ارتش هستند که بر اساس آمار، نیروی انسانی آن در حوزه‌های مختلف این ستاد سازمانی مشغول به فعالیت هستند؛ بنابراین جامعه آماری از نوع محدود است. حجم نمونه با استفاده از رابطه «کوکران» محاسبه شده و تعداد نمونه بر اساس این رابطه تعیین شد. با توجه به مقدار به دست آمده از فرمول کوکران تعداد نمونه لازم ۳۰۰ است که محقق جهت اطمینان بیشتر تعداد ۳۲۰ پرسش‌نامه بین جامعه آماری توزیع نمود که از این تعداد ۲۵۵ مورد برگشت داده شده است، در نتیجه حجم نمونه به ۲۵۵ عدد رسیده است.

از آنجاکه در این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد شده در تحقیقات محمد و رعنا (۲۰۲۰) استفاده گردیده است، بنابراین پرسش‌نامه مورد استفاده نیز به عنوان یکی از ابزار جمع‌آوری داده‌های این پژوهش نیز دارای اعتبار می‌باشد.

برای اندازه‌گیری پایایی، از شاخصی به نام «ضریب پایایی» استفاده می‌شود و اندازه آن معمولاً بین صفر تا یک تغییر می‌کند.

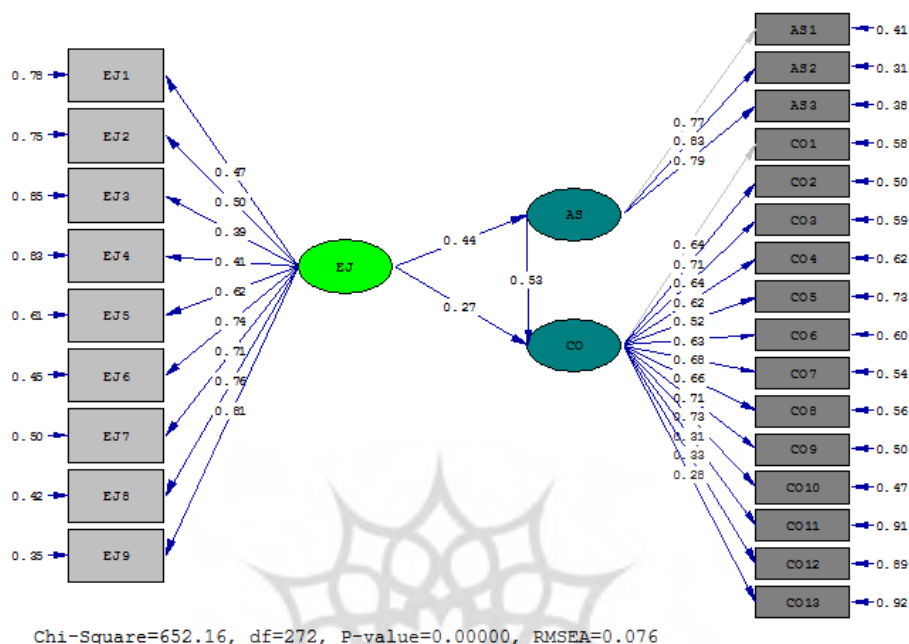
در این تحقیق برای بررسی روابط بین اجزاء مدل از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در ضمن محقق از مدل‌یابی معادلات ساختاری در جهت تحلیل عاملی تأییدی بهره برده است مدل‌یابی معادله ساختاری این تحلیل اساساً یک روش آزمون فرضیه است، و بر این مفروضه متکی است که شما درباره این که مؤلفه متغیرهای مکنون چیست اندیشه‌ای دارید؛ یعنی به دنبال یافتن نشانگرها نیستید.

در نمودارهای معادلات ساختاری اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول تحت عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بی‌ضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) هستند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان هستند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می‌شود. معادلات ساختاری تکنیک آماری مناسبی است که بر پایه فرضیه‌هایی درباره وجود روابط علی بین متغیرها است. نمودار زیر ضرایب t را برای مدل اندازه‌گیری (ضرایب t برای سؤالات و متغیرهای مربوط به آنها) و مدل ساختاری (ضرایب t برای مسیرهای مطرح شده در مدل در بین متغیرها) نشان می‌دهد.



شکل ۲: مدل تی برای فرضیه‌های تحقیق

از این مدل برای بررسی معنی‌داری ارتباط بین متغیرهای مکنون مطرح شده در مدل استفاده می‌شود و در صورتی که ضریب t محاسبه شده در سطح خطای 0.05 درصد در بازه بی‌معنی ($+1/96$ و $-1/96$) قرار نداشته باشد می‌توان نتیجه گرفت که ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر مکنون مورد بررسی وجود دارد.



شکل ۳: مدل استاندارد برای فرضیه‌های تحقیق

یافته‌ها

جامعه آماری پژوهش حاضر، مشتمل بر ۲۵۵ نفر از پرسنل نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی است که ویژگی جمعیت شناختی جامعه مورد مطالعه مشتمل بر (۵۲ نفر) ۲۵/۴ درصد کمتر از ۳۰ سال سن داشته‌اند، و (۱۶۵ نفر) ۶۴/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان ۳۰ تا ۴۰ سال و (۳۸ نفر) ۱۴/۹ درصد حجم نمونه دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال هستند. از نظر سطح تحصیلات نیز نمونه آماری مورد بررسی دیپلم (۴۷ نفر) ۱۸/۴ درصد فوق‌دیپلم (۳۳ نفر) ۱۲/۹ درصد لیسانس (۱۳۹ نفر) ۵۴/۱ درصد فوق‌لیسانس و بالاتر (۳۷ نفر) ۱۴/۵ درصد می‌باشد.

برای آزمون فرضیه‌ها ابتدا شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت که در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

جدول شماره ۱: نتایج شاخص‌های برازش مدل

شاخص برازش	χ^2 / df	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	IFI	GFI	AGFI
میزان استاندارد	کمتر از ۳	کمتر از ۰/۰۸	کمتر از ۰/۰۹	بیشتر از ۰/۸					

میزان تحقیق	۲/۲۷	۰/۰۷۶	۰/۰۷۰	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۸۴
----------------	------	-------	-------	------	------	------	------	------

میزان شاخص کای اسکوتر/ درجه آزادی در این پژوهش برابر با (۲/۲۷) به دست آمده که باتوجه به اینکه این مقدار کمتر از میزان استاندارد ۳ (لای و همکاران، ۲۰۰۹) است مورد تأیید است.

شاخص برازندگی ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) به عنوان یک شاخص مطلوب به حساب می آید که طبق نظر کلانتری (۱۳۸۸) اگر این شاخص کمتر از ۰/۰۸ باشد برازش مطلوب، بین ۰/۰۸ تا ۰/۱ برازش متوسط و بیشتر از ۰/۱ حاکی از برازش نامناسب است. باتوجه به اینکه مقدار این شاخص برای تحقیق حاضر برابر با (۰/۰۷۶) به دست آمده مناسب است. همچنین میزان استاندارد شاخص ریشه میانگین باقی مانده ها (RMR) نیز کمتر از ۰/۰۸ است (لای و همکاران، ۲۰۰۹) که باتوجه به اینکه مقدار این شاخص در تحقیق حاضر برابر با (۰/۰۷۰) حاصل شده از نظر برازش مورد تأیید است.

طبق نظر هومن (۱۳۸۴) میزان برازش عالی برای شاخص های برازش هنجار شده (NFI)، برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش مقایسه ای یا تطبیقی (CFI) و شاخص برازش فزاینده (IFI) بیشتر از ۰/۹ است و از آنجاکه برای هر چهار شاخص برازش هنجار شده (NFI)، برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش مقایسه ای یا تطبیقی (CFI) و شاخص برازش فزاینده (IFI) بیشتر از مقدار استاندارد هستند برازش از نظر این شاخص ها مورد تأیید است. طبق نظر (لای و همکاران، ۲۰۰۹) و کلانتری (۱۳۸۸) میزان استاندارد برای شاخص های نیکویی برازش (GFI) و نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) بیشتر از ۰/۸ است.

آزمون فرضیه ها

فرضیه ۱- اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی دارد.

فرض مخالف (H0): اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی ندارد. فرض موافق (H1) اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی دارد.

به منظور بررسی معنی دار بودن فرضیه مطرح شده از آماره T استفاده می شود، باتوجه به اینکه آماره T برابر با (۶/۸۳) بوده و این مقدار در بازه (۱/۹۶؛ -۱/۹۶) قرار ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفت که این فرضیه معنادار است. از این رو مشخص می شود که اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی دارد. باتوجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه مشخص می شود که اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی داشته و این فرضیه پذیرفته می شود.

فرضیه ۲- اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

فرض مخالف (H0): اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی ندارد.

فرض موافق (H1) اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

به منظور بررسی معنی دار بودن فرضیه مطرح شده از آماره T استفاده می شود، باتوجه به اینکه آماره T برابر با (۴/۴۸) بوده و این مقدار در بازه (۱/۹۶؛ -۱/۹۶) قرار ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفت که این فرضیه معنادار است. از این رو مشخص می شود که اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. باتوجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه مشخص می شود که اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی داشته و این فرضیه پذیرفته می شود.

فرضیه ۳- انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

فرض مخالف (H0): انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی ندارد.

فرض موافق (H1): انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

به منظور بررسی معنی دار بودن فرضیه مطرح شده از آماره T استفاده می شود، باتوجه به اینکه آماره T برابر با (۷/۳۶) بوده و این مقدار در بازه (۱/۹۶؛ -۱/۹۶) قرار ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفت که این فرضیه معنادار است. از این رو مشخص می شود که انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد. باتوجه به نتایج به دست آمده از این فرضیه مشخص می شود که انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی داشته و این فرضیه پذیرفته می شود.

ادعای محقق: اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی دارد.

فرض مخالف (H0): اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی ندارد. فرض موافق (H1): اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی دارد. به منظور بررسی معنی دار بودن فرضیه مطرح شده از آماره Z استفاده می شود، باتوجه به اینکه آماره Z برابر با (۳/۴۲) بوده و این مقدار در بازه (۱/۹۶، -۱/۹۶) قرار ندارد بنابراین می توان نتیجه گرفت که این فرضیه در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. از این رو مشخص می شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی داشته و این فرضیه تأیید شده است.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول: اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی دارد.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر انگیزش شغلی دارد؛ بنابراین فرضیه اول تأیید می شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)، قائدامینی

هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، رحیمی کلور و ابراهیمی خراجو (۱۴۰۲)، خوچیانی و سودانی (۱۳۹۶) و زرنگاریان و همکاران (۱۳۹۸) همسو است.

با پیچیده شدن فعالیت‌های سازمانی و بالا رفتن میزان کارهای غیرمسئولانه، غیرقانونی توجه رهبران و مدیران به مباحثی مثل مدیریت اخلاق و اخلاق کار جلب شده است. مدیریت اخلاق شناسایی ارزش‌ها و اولویت‌بندی آن برای هدایت اعمال و رفتار کارکنان سازمانی است. در حقیقت سازمان‌هایی که از طریق برنامه‌های اخلاقی می‌توانند در شرایط بحرانی عملکرد اخلاقی‌شان را حفظ نمایند. در مفهوم اخلاق کار معنی این است که کسانی به فعالیت و تلاش علاقه‌مند هستند بیشتر به دنبال شکوفایی فضایل اخلاقی هستند و کسانی که تمایل و علاقه به کاری ندارند به اجبار و زور مشغول هستند. این رفتارها همه ناشی از نگرش افراد نسبت به کار و نقشی است که در راستای تحقق اهداف جامعه است.

فرضیه دوم: اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد؛ بنابراین فرضیه دوم تأیید می‌شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، رحیمی کلور و ابراهیمی خراجو (۱۴۰۲)، خوچیانی و سودانی (۱۳۹۶) و زرنگاریان و همکاران (۱۳۹۸) همسو است.

اخلاق کاری در بردارنده استانداردها و اصول رفتاری است که تعیین‌کننده طرز رفتار و عمل افراد است که در اسلام ساختار نظری کلی برای اخلاق کار اسلامی پیشنهاد شده است که شامل نیت کار، نتایج کار برای جامعه، قیومیت نوع کار، همکاری و همیاری، عدالت و انصاف و کاری که به‌عنوان تنها منبع مالکیت است و از این بین اخلاق کار اسلامی مهم‌ترین بعد است.

فرضیه سوم: انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد انگیزش شغلی تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی دارد؛ بنابراین فرضیه سوم تأیید می‌شود. نتایج این فرضیه با تحقیقات بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، رحیمی کلور و ابراهیمی خراجو (۱۴۰۲)، خوچیانی و سودانی (۱۳۹۶) و زرنگاریان و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. از عوامل مؤثر در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها در کشورهای اسلامی، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی انتظارات اسلام را نسبت به رفتار فرد در محل کار شامل فداکاری، همکاری، تلاش، روابط اجتماعی، مسئولیت و خلاقیت است. اخلاق کار اسلامی انتظارات اسلام نسبت به فرد در راستای کار است و شامل تعهد، همکاری، تلاش فرد، روابط اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت می‌شود.

فرضیه چهارم: اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی دارد.

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد اخلاق اسلامی در محیط کار تأثیر معناداری بر تعهد سازمانی با نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی دارد؛ بنابراین فر ضیه چهارم تأیید می شود. نتایج این فر ضیه با تحقیقات بامشادفر و همکاران (۱۴۰۰)، فائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، رحیمی کلور و ابراهیمی خراجو (۱۴۰۲)، خوچیانی و سودانی (۱۳۹۶) و زرنگاریان و همکاران (۱۳۹۸) همسو است.

در مورد نقش اخلاق کار اسلامی در توسعه تعهد سازمانی در کشورمان و خصوصاً در سازمان نزاچا تحقیقات چندانی صورت نگرفته است و انجام پژوهش حاضر از جنبه‌های زیر برای سازمان مورد مطالعه دارای اهمیت است. پژوهش گردآوری شده، می‌تواند به ارتقای سطح تعهد سازمانی کارکنان پایور ستاد نزاچا در ضمن خدمت کمک شایانی نموده و منجر به افزایش کاربردی مولفه‌های اخلاق کار اسلامی در محیط خدمت کارکنان پایور ستاد نزاچا گردد. همچنین پژوهش گردآوری شده، می‌تواند سبب فزاینده شدن سطح انگیزش شغلی و به طبع آن کارایی و اثربخشی خدمتی جهت کارکنان پایور ستاد نزاچا شود.

منابع

- احمدی، مریم، و شریعتمداری، مهدی، و ایمانی، محمدنقی، و شریفی، اصغر (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقای تعهد سازمانی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در قالب یک مدل مفهومی، مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، ۳(۱۳)، ۳۱۵-۳۰۱.
- امیدواری، محمدابراهیم (۱۳۹۲). ارتباط بین تعهد عاطفی کارکنان و اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت ارتباط، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی.
- امینی، مهدی (۱۳۹۹). طراحی و تعیین برآزش الگوی پیش‌بینی انگیزش شغلی بر اساس رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی و عدالت سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- شاه‌حسینی، زهرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان شرکت آب منطقه‌ای استان سمنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی شاهرود.
- صالحی، جواد؛ صالحی، معصومه، «مولفه‌های اخلاق در کار و اصول حاکم بر آن از دیدگاه اسلام»، فصلنامه فکر و نظر، شماره ۱۲ و ۱۳، ۱۳۹۰.
- منتظری توکلی، حمدالله (۱۳۹۲). بررسی رابطه عدلت سازمانی بر مبنای مدیریت اسلامی با انگیزش کارکنان دانشگاه جامع علمی کاربردی کرمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی علوم تحقیقات کرمان.
- میرهنندی، سید جواد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر انگیزش شغلی با تأکید بر نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی (مورد مطالعاتی: کارکنان بانک تجارت استان اصفهان)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، گروه مدیریت و حسابداری، دانشکده علوم اداری و زبان خارجی، مؤسسه آموزش عالی غیرانتفاعی پیام گلپایگان.
- الوانی، سید مهدی؛ حسین‌پور، اکبر؛ داوری، علی؛ (۱۳۸۹). «تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره‌های ۳ و ۴،

- Addae, H.M ; Parboteeah, K.P, (2012), "Role stressors and organizational commitment : public sector employment in st Lucia", *International Journal of manpower*, Vol.29, No.6, pp. 5
- Akman O, Ozturk C, Bektas M, Ayar D, Armstrong MA. Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(9):23–33.
- Alavi, Abdul Khaliq & Abbasi, Abdus Sattar, (2012) Impact of Organizational Justice on Employee Engagement in Banking Sector of Pakistan, *Middle-East Journal of Scientific Research* 12 (5): 643-649
- Bajrami, D. .. , Terzić, A., Petrović, M. .. , Ravvvanović, M., Tretiaova, T. .. , & Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-9.
- Chen, L.H, Liaw, S.Y, Lee, T.Z.(2013). Using an HRM pattern approach to examine the productivity of manufacturing firms an empirical study, *International journal of Manpower*,(7)24.
- Ercikti, S., Vito, G.F., Walsh, W.F., & Higgins, G.E. (2011). Major Determinants of Job Satisfaction Among Police Managers. *The Southwest Journal of Criminal Justice*, 8(1), 97-111.
- Giap Bihn Nga & Hackermeier Iris & Jiao Xueli & Wagdarikar Pramod (2011)," Organizational Citizenship Behavior and perception of Organizational Justice in student jobs " *psychology of excellence M.A Ludwig- Maximilians –University Munich* pp.1-14.
- Guan, B., & Hsu, C. (2020). The role of abusive supervision and organizational commitment on employees' information security policy noncompliance intention. *Internet research*, 1-23.
- Iranzadeh, s., and chakherlouy, F., (2011), A study on the Relationship between citizenship Behavior and organizational Justice with Job Satisfaction among the Employees, *world Applied Sciences Journal*, 13(4), pp 806-818.
- Joolideh, F ; Yeshodhara, K, (2013), "Organizational commitment Among high school teachers of India and iran", *Journal of Educational Administration*, Vol. 47, No. 1, pp. 127-136.
- kim, M., Jones, p., & Rodriguez, A., (2013), "Influence of work status on organization commitment and sport identify of university athletic department workers, *Journal of issue in intercollegiate athletics*, 1, 74-86.
- klendauer, R., (2013), Organizational Justice and Managerial Commitment in Corporate Mergers, *Journal of Managerial Psychology*, 24 (1), pp 29-45.
- Kuruuzum, A ; Cetin, E.I ; Irmak, S, (2012), "Path analysis of organizational commitment, Job Involvement and Job satisfaction in Turkish hospitality industry", *Journal of Tourism Review*, Vol. 64, No. 1, pp. 4-16.
- Okpara, J.O., Wynn.P.(2008). The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development. *Journal of Management Development*. 9(27). 935-950.

- Pilali and et.al, (2011) "The role of justice", concluded that organizational justice has an important role in predicting satisfaction in employees, Academic journal.110,pp..25-27.
- Wasti, S. (2011), "Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context", Journal of Intercultural Relations, 26,p 525-550.
- Wayne, k. Hoy & John Tarter.C.(2013)." Organizational justice in schools: no justice without trust ". International journal of Educational Management Volume 18, Number 4, PP 250-259.

