

Original Article

**Designing and Testing the Model of Precedents and Outcomes of
Islamic Work Ethics**

Tayebe Rahimi Pordanjani^{1*}, Ali Mohamadzadeh Ebrahimi²

1. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran. (Corresponding Author) Email: Tayebe.Rahimi@yahoo.com
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran.

Received: 2 Oct 2016 Accepted: 25 Apr 2017

Abstract

Background and Aim: With increasing of immoral behaviors in work environments, focus on Islamic work ethics can play an important role in effective management of organizations. The present study has been concluded with the objective of designing and testing some of the precedents and important outcomes of Islamic work ethics.

Materials and Methods: The present research is a cross-sectional-correlational study. The research sample consisted of 250 employees of Sabzevar University of Medical Sciences in 2015 who entered the study using census method. Researcher-made questionnaire including demographic characteristics, Islamic professional ethics scale, job descriptive index and organizational commitment questionnaire were used to collect data. Structural Equation Modeling (SEM) was used to analyze the data using AMOS 22 and SPSS 22 software applications.

Ethical Considerations: Informed consent was obtained from the participants after explaining the objectives of study and confidentiality of information.

Findings: The proposed model had a good fitness with some changes. Better fitness of the model was achieved through the correlation between the two-way errors (the path of job satisfaction to organizational commitment and the upgrade path to the working environment after eliminating three irrelevant paths of marital status ($p < 0.213$), education level ($p < 0.225$) and employment status ($p < 0.182$) to Islamic work ethic from the proposed model.

Conclusion: The findings showed that the Islamic work ethics in organizations was related to the age, work experience and gender of the employees on one hand and leads to increased job satisfaction and organizational commitment on the other hand.

Keywords: Islamic Work Ethics; Demographic Variables; Job Satisfaction; Organization Commitment; Structural Equation Modeling

Please cite this article as: Rahimi Pordanjani T, Mohamadzadeh Ebrahimi A. Designing and Testing the Model of Precedents and Outcomes of Islamic Work Ethics. *Med Ethics J* 2017; 11(40): 39-51.

طراحی و آزمون الگوی پیشایندها و پیامدهای مهم اخلاق کار اسلامی

طیبه رحیمی پردنجانی^{۱*}، علی محمدزاده ابراهیمی^۲

۱. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران (نویسنده مسؤول) Email:Tayebe.Rahimi@yahoo.com

۲. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران.

دریافت: ۱۳۹۵/۷/۱۱ پذیرش: ۱۳۹۶/۲/۵

چکیده

زمینه و هدف: با افزایش میزان رفتارهای غیر اخلاقی در محیط‌های کاری، پرداختن به اخلاق کار اسلامی می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا نماید. مطالعه حاضر با هدف طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای مهم اخلاق کار اسلامی انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر یک مطالعه از نوع مقطعی - همبستگی است. نمونه پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزه‌وار در سال ۱۳۹۴ بودند که به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته شامل ویژگی‌های فردی، مقیاس اخلاق حرفه‌ای اسلامی، شاخص توصیف شغل و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) به وسیله نرم‌افزار AMOS 22 و SPSS 22 استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و محرمانگی پاسخ‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان کسب گردید.

یافته‌ها: الگوی پیشنهادی با برخی تغییرات از برازش خوبی برخوردار بود. پس از حذف سه مسیر غیر معنی‌دار وضعیت تأهل ($p < 0/213$)، سطح تحصیلات ($p < 0/225$) و وضعیت استخدام ($p < 0/182$) به اخلاق کار اسلامی از الگوی پیشنهادی، برازندگی بهتر

مدل از طریق همبستگی خطاهای دو مسیر (مسیر رضایت شغلی به تعهد سازمانی و مسیر ارتقا به شرایط محیط کار) حاصل شد.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها از یکسو با سن، سابقه کاری و جنسیت کارکنان مرتبط بوده و از سوی دیگر سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. به کاربردن این نتایج هنگام استخدام کارکنان و آموزش اخلاق حرفه‌ای اسلامی برای رضایت شغلی و تعهد سازمانی توصیه می‌گردد.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی؛ متغیرهای جمعیت‌شناختی؛ رضایت شغلی؛ تعهد سازمانی؛ الگویابی معادلات ساختاری

مقدمه

امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود. هر سازمانی با انجام وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد. این هدف‌ها و وظایف بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از آن هستند که به وسیله یک فرد یا گروه کوچک تحقق‌پذیر و انجام‌یافتنی باشد، از این رو گردش امور زندگی، وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامعه تابع کار و عملکرد مؤثر آن‌ها است. با این وجود یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن رو به رو هستند، مشکلات ناشی از فساد و رفتارهای خلاف اخلاق است (۱). با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و همچنین افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری، پرداختن به اخلاق کار و اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها به ویژه در جامعه اسلامی می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا نماید (۲)، چراکه نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور یافته است. در شرایط کنونی رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیر دولتی به وجود آورده است (۳).

اخلاق کار (Work Ethics)، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق‌کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (۳). تردیدی نیست که لازمه وجود یک فضای اخلاقی مناسب در سازمان‌های یک جامعه اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی (Islamic Work Ethics) است (۴). اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد (۵). اخلاق کار اسلامی، کار را وسیله‌ای برای پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصیتی فرد (۴) و منبعی برای لذت و موفقیت می‌داند (۶). به طور کلی اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت

(ع) تعریف کرد که انتظاراتی مانند تلاش، خلاقیت، مسؤولیت‌پذیری، همکاری، از خودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را با توجه به رفتار افراد در محیط کار دربر می‌گیرد (۷-۸).

بررسی اخلاق کار در جوامع غربی در ابتدا بر اساس اخلاق کار پروتستان (Protestant Work Ethics) که Weber از آن حمایت می‌کرد، مطرح شد (۹). او مفهوم اخلاق کار پروتستانی را بر اساس رابطه علی بین اخلاق کار و توسعه نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی، مطرح کرد. اخلاق کار اسلامی شباهت‌هایی با اخلاق کار غربی یا پروتستانی دارد، برای مثال هر دو بر کار سخت، تعهد و فداکاری، خلاقیت در کار، پرهیز از روش‌های غیر اخلاقی برای جمع‌آوری ثروت، تعادل و رقابت‌پذیری در محیط کار تأکید زیادی دارند (۱۰)، اما اخلاق کار اسلامی بر خلاف اخلاق کار پروتستانی که ریشه در افکار Weber دارد، از قرآن و سنت نبوی و کلام ائمه اطهار (ع) ریشه می‌گیرد (۱۰). در واقع اخلاق کار اسلامی از همه آنچه که یک مسلمان باید در سفر زمینی خود بر اساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد، تفکیک‌ناپذیر است و بر اساس چهار مفهوم اولیه تلاش، رقابت، شفافیت و رفتار و مسؤولیت اخلاقی ساخته شده است (۱۱). در اخلاق کار پروتستان، بر نتایج مطلوب و در اخلاق کار اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد، تأکید شده است. در واقع اخلاق کار اسلامی به نیت مشروع و خدایسندانه، فراتر از اخلاق کار پروتستان توجه دارد (۹).

اخلاق کار اسلامی، شایسته مطالعه و شناسایی است، نه تنها به علت این‌که هنوز در برخی از مناطق جامعه اسلامی یافت می‌شود، بلکه به این علت که آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی است که جوامع مسلمان امروز درصدد تحقق آن‌ها هستند (۱۲). انضباط کاری، مهرورزی، معاشرت سازنده، تواضع، وفای به عهد و وجدان کاری از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که تحقق آن‌ها و بررسی عوامل مؤثر بر آن‌ها ضروری است (۳).

با نهادینه‌کردن رفتار اخلاقی در سازمان، می‌توان رفتارهایی را در سازمان تقویت کرد که کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو، و

رشد و تعالی انسان‌ها و بالندگی سازمان‌ها از سوی دیگر را موجب خواهد شد (۲). بنابراین با توجه به نقش بسیار حیاتی سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع به ویژه جوامع پایبند به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی از آن‌ها نیز افزایش یافته است. بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آن‌ها، می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیت‌های آن‌ها را زیر سؤال ببرد و در نتیجه منفعت و موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (۱۳).

پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه متغیرهای جمعیت‌شناختی، بیشتر به بررسی اخلاق کار (۱۶-۱۴)، تنش اخلاقی (۱۷)، نگرش‌های اخلاقی (۱۸)، تصمیم‌گیری اخلاقی (۱۹) و اخلاق کار پروتستانی (۲۰) پرداخته‌اند. اخلاق کار اسلامی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در پژوهش‌های داخل و خارج از کشور تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است. برخی از پژوهش‌ها نقش جنسیت را به عنوان یک مؤلفه اثرگذار بر نگرش‌های اخلاقی مورد تأیید قرار می‌دهند (۱۶-۱۵) و معتقدند که مردان اهمیت بیشتری به ارزش‌های اصولی، فردی و اعتقادی می‌دهند و زنان اهمیت بیشتری برای روابط سالم انسانی و رفتار مسؤولانه دینی در محل کار نسبت به مردان قائل هستند (۲۱-۲۲). در مقابل برخی پژوهش‌ها نیز بر این تفاوت‌ها صحه نمی‌گذارند و وجود تفاوت‌های اخلاقی بین زن و مرد را تأیید نمی‌کنند (۲۰، ۲۴-۲۳).

همچنین مطالعات درباره ارتباط سطح تحصیلات با اخلاق تأیید می‌کند که افراد با سطوح مختلف تحصیلی، دارای اخلاق کاری متفاوتی هستند (۹، ۲۵). با این وجود سزاوار و همکاران نشان دادند که بین سطح تحصیلات و اخلاق کار ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (۱۶). در مورد رابطه سن با اخلاق کاری، برخی پژوهش‌ها نشان دادند با افزایش سن، دلبستگی به کار و روح جمعی و مشارکت در کار افزایش می‌یابد (۱۴)، اما پژوهش‌های دیگر نشان دادند رابطه معکوس (۲۰) و یا غیر معنی‌داری بین سن و اخلاق کاری وجود دارد (۲۳). در مورد سابقه کاری نیز یافته‌ها متفاوت است. برخی مطالعات بر اثربخشی تجربه بالا بر رعایت اخلاقیات تأکید دارند (۲۶-۲۷). برخی دیگر تجربه پایین را با درجات بالاتر اخلاقی همسو دیده‌اند

(۲۸). عده‌ای از پژوهشگران نیز به این نتیجه رسیده‌اند که سابقه کاری با اخلاق کاری همبستگی ندارد (۱۹، ۲۵). همچنین برخی پژوهش‌ها (۱۹-۱۸) نشان داده‌اند که وضعیت تأهل بر تصمیم‌گیری اخلاقی و ادراکات اخلاقی مؤثر نیست، در حالی که پژوهش‌های دیگر نشان داده‌اند، رابطه معنی‌داری بین وضعیت تأهل و اخلاق کار وجود دارد (۱۶-۱۵، ۲۰). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین وضعیت استخدامی (رسمی و پیمانی) با اخلاق کار و کیفیت خدمات نیز رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۷-۱۵).

از سوی دیگر بازبینی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی با بسیاری از متغیرهای سازمانی و فردی نظیر رضایت شغلی (Job Satisfaction) (۵، ۱۰، ۲۹)، تعهد سازمانی (Organizational Commitment) (۵، ۳۰)، انگیزش درونی (Intrinsic Motivation) (۸، ۳۲-۳۱)، رفتار شهروندی سازمانی (Organization Citizenship Behavior) (۳۳)، قصد ترک شغل (Turnover Intention) (۵)، عدالت سازمانی (Organizational Justice) (۳۴)، نوآوری (Innovation) (۶)، و سرمایه روانشناختی (Psychological Capital) (۳۵) ارتباط دارد.

رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و در سال‌های اخیر بیشترین مطالعات رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. Spector رضایت شغلی را به عنوان نگرشی تعریف می‌کند که چگونگی احساس مردم را نسبت به شغلشان به طور کلی و یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد (۳۶). وقتی کارمندان این طور برداشت کنند که سازمان‌شان اخلاقی و پایبند به اصول اخلاقی است، به احتمال زیادتری این گونه فکر می‌کنند که سازمان‌شان با آن‌ها منصفانه رفتار می‌کند. بنابراین این موضوع رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد و به تبع آن نگرش مثبت به شغل و سازمان موجب کوشش در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌گردد (۲۹).

یکی دیگر از مسائل درون سازمانی که می‌تواند با پیامدهای مطلوب متعددی همراه گردد، تعهد سازمانی است. Allen & Meyer تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می‌کنند

پزشکی سبزه‌وار در سال ۱۳۹۴ بودند که به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته شامل ویژگی‌های فردی، مقیاس اخلاق حرفه‌ای اسلامی، شاخص توصیف شغل و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد. بدین منظور، با مراجعه به واحد کارگزینی دانشگاه، آمار کل کارکنان شاغل در دانشکده‌های پرستاری و مامایی، پیراپزشکی، پزشکی و بهداشت دریافت و در طول مدت یک ماه بین آنان توزیع شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه ویژگی‌های فردی شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، وضعیت استخدام (رسمی و قراردادی) و سابقه کار؛ مقیاس اخلاق کار اسلامی؛ پرسشنامه شاخص توصیفی شغل و پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد.

۱- مقیاس اخلاق کار اسلامی

برای سنجش نگرش افراد در خصوص اخلاق کار در جامعه اسلامی از نسخه کوتاه پرسشنامه اخلاق کار اسلامی که توسط Ali ساخته شده است، استفاده گردید (۱۰). این مقیاس در چندین کشور مسلمان از جمله عربستان سعودی، امارات متحده عربی و کویت مورد استفاده قرار گرفته و دارای ۱۷ گویه می‌باشد که پاسخ‌های آن با استفاده از یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده است. در این پرسشنامه، نمره ۸۵-۶۰ نشان‌دهنده نگرش مثبت به کار و ارزش قائل شدن برای کوشش و فعالیت می‌باشد، نمره ۶۰-۳۵ نشان می‌دهد که نگرش به کار و فعالیت تا حدودی مثبت است و امتیاز زیر ۳۵، نشان‌دهنده نگرش منفی به کار و فعالیت می‌باشد. برخی از گویه‌های این پرسشنامه به شرح زیر است: «تنبلی کار زشت و عادت بدی است»، «از خودگذشتگی و ایثار در کار، پسندیده و فضیلت است»، «کار خوب، به فرد و به دیگران سود می‌رساند». پایایی و روایی مقیاس اخلاق کار اسلامی در مطالعات خارجی (۵، ۱۰، ۳۱) و داخلی (۳، ۱۲) مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن - براون استفاده شد که مقدار آن‌ها به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۰ به

که بیانگر تمایل، نیاز و یا الزام برای ادامه خدمت در یک سازمان است (۳۷). تعهد سازمانی نیز همانند رضایت شغلی می‌تواند متأثر از اخلاق کار باشد. در واقع، می‌توان اخلاق کار اسلامی را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که خود را به آن متعهد کرده‌اند، نشان می‌دهند. این نوع رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود از کار و نقش آن در جهت اهداف جامعه دارند. بنابراین اخلاق کاری بر میزان تحقق اهداف، رفتارهای فردی، میزان مشارکت کارکنان در امور و تعهد و سخت‌کوشی تأثیر می‌گذارد (۳). یوسف در پژوهش خود نشان داد آن‌هایی که معتقد به اسلام هستند و از قواعد و قراردادهای آن پیروی می‌کنند، نسبت به سازمان‌شان بیشتر متعهد هستند و احتمالاً از شغل خود نیز رضایت بیشتری دارند (۱۰).

بررسی پیشینه اخلاق کار اسلامی نشان می‌دهد که عمده پژوهش‌های انجام‌شده درباره رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی، صرفاً به رابطه مستقیم بین این متغیرها پرداخته‌اند (۳، ۵، ۱۲، ۳۰). همچنین پژوهشی در داخل و یا خارج از کشور که به بررسی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر بر اخلاق کار اسلامی بپردازد، تاکنون انجام نشده است و نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مؤلفه‌های جمعیت‌شناختی مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای نیز هنوز به همگرایی لازم نرسیده‌اند. بنابراین ضروری است که این مباحث را در فرهنگ خود مورد بازنگری و آزمون قرار دهیم. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی انجام شده است. در این مطالعه تأثیر هر یک از متغیرهای سن، سابقه کار، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی بر اخلاق کار اسلامی و تأثیر اخلاق کار اسلامی بر متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر یک مطالعه از نوع مقطعی - همبستگی است. نمونه پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم

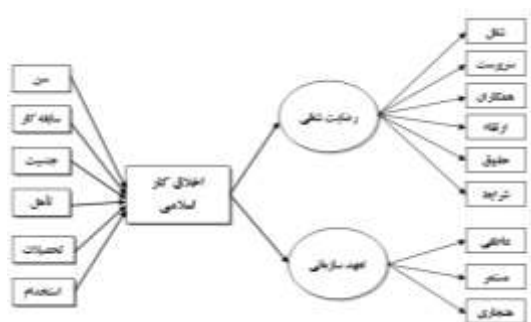
(Structural Equation Modeling SEM): که یک روش همبستگی چندمتغیره است و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 22 و AMOS 22 انجام شد. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های ترکیبی شاخص‌های (Chi-Square)، شاخص برازندگی به شرح: مقدار مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی) (Normed χ^2 Measure)، شاخص نکویی برازش (Goodness of Fit)، شاخص برازندگی هنجار شده (Normed Fit Index)، شاخص برازندگی تطبیقی (Comparative Fit Index)، شاخص برازندگی افزایشی (Incremental Fit Index)، شاخص توکر - لویس (Tucker-Lewis) و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (Root-Mean-Square Error of Approximation) مورد استفاده قرار گرفتند.

ملاحظات اخلاقی

در این مطالعه با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مؤلفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شد.

یافته‌ها

الگوی پیشنهادی مطالعه شامل پیشنهادها (ویژگی‌های فردی شامل سن، سابقه کار، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و وضعیت استخدام) و پیامدهای (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) مهم اخلاق کار اسلامی، در قالب یک مدل ارائه گردیده است (تصویر ۱).



تصویر ۱: الگوی پیشنهادی مطالعه

دست آمد که نشان می‌دهد مقیاس مذکور از پایایی مطلوبی برخوردار است.

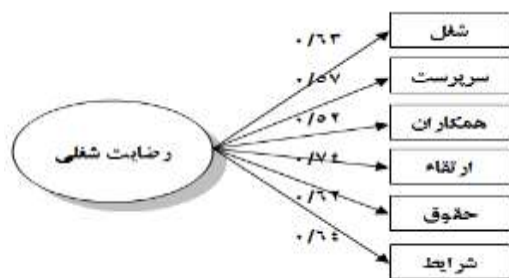
۲- پرسشنامه شاخص توصیفی شغل

این پرسشنامه توسط Smith و همکاران طراحی شده و دارای ۷۰ گویه است که ۶ جنبه از رضایت شغلی را می‌سنجد، این ابعاد عبارت از ماهیت کار (ماده‌های ۱-۲۲)، سرپرستی (۲۳-۳۶)، همکاران (۳۷-۴۷)، ترفیع و ارتقا (۴۸-۵۴)، حقوق (۵۵-۶۳) و شرایط محیط کار (۶۴-۷۰) می‌باشند. پاسخ‌ها در مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) درجه‌بندی می‌شوند (۳۸). پایایی این پرسشنامه در پژوهش بهروزی و همکاران با روش آلفای کرونباخ برای کل شاخص توصیف شغل ۰/۴۱ گزارش شد. همچنین آن‌ها اعتبار ملاکی این پرسشنامه را ۰/۷۵ به دست آوردند (۲۷). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن - براون استفاده شد که مقدار آن‌ها به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۷۹ به دست آمد.

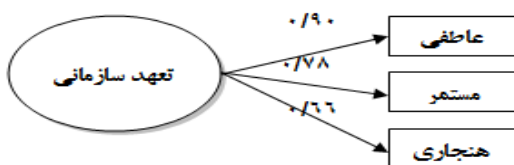
۳- پرسشنامه تعهد سازمانی

پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای تعهد سازمانی Allen و Meyer نگرش افراد نسبت به سه نوع تعهد عاطفی (۸ ماده)، تعهد مستمر (۸ ماده) و تعهد هنجاری (۸ ماده) را می‌سنجد (۳۷). پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای، از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) نشان داده شد. روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه در پژوهش انصاری و اردکانی مورد تأیید گرفته است. همچنین آن‌ها آلفای کرونباخ سه بعد تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری و تعهد سازمانی کل را به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۹، ۰/۷۸ و ۰/۹۱ گزارش نمودند (۱۲). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن - براون استفاده شد که مقدار آن به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۰ به دست آمد.

پس از ارائه الگوی پیشنهادی، تحلیل داده‌ها با تحلیل‌های مقدماتی میانگین، انحراف معیار، و همبستگی مرتبه صفر پیرسون جهت کسب یک بینش اولیه نسبت به داده‌ها آغاز گردید، سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری



تصویر ۲: سازه پنهان رضایت شغلی و نشانگرهای آن



تصویر ۳: سازه پنهان تعهد سازمانی و نشانگرهای آن

بخش ساختاری به بررسی اثرات علی متغیرهای برون داد بر متغیرهای درون داد می پردازد. در این مطالعه، در مجموع روابط ۹ متغیر در الگوی پیشنهادی (یک متغیر اصلی، شش متغیر به عنوان متغیرهای پیش بین و دو متغیر به عنوان متغیرهای پیامد) مورد بررسی قرار گرفت. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی با استفاده از شاخص های برازندگی مورد بررسی قرار گرفت. ارزیابی الگوی پیشنهادی نشان داد، برای دست یافتن به برازش بهتر به پیشنهاد AMOS سه مسیر (وضعیت تأهل به اخلاق کار اسلامی، تحصیلات به اخلاق کار اسلامی و وضعیت استخدام به اخلاق کار اسلامی) به علت عدم معنی داری باید از مدل حذف گردد، پس از حذف مسیرهای پیشنهادی، شاخص های الگوی اصلاح شده نشان داد که برازش مدل ضعیف است. بنابراین در مرحله بعدی برای بهبود برازندگی مدل خطای دو مسیر (رضایت شغلی به تعهد سازمانی و ارتقا به شرایط محیط کار) به یکدیگر وصل گردید. بنا بر اظهارات Schaubroeck (۳۹) می توان انتظار داشت موارد اختلال (خطا) برای دو متغیر، وقتی دارای علل مشترکی باشند که در الگو منظور نگردیده اند، هم پراش باشند. مقادیر شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی، اصلاح شده و نهایی در جدول ۲ مقایسه شده اند.

به منظور آزمون الگوی پیشنهادی، از تعداد ۲۵۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۲۰ پرسشنامه جمع آوری شد (میزان پاسخدهی ۸۸٪) که پس از حذف داده های پرت و ناقص، تعداد ۲۰۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. میانگین سنی شرکت کنندگان $33/91 \pm 7/68$ سال، در دامنه سنی ۲۳ تا ۵۵ سال و سابقه کار آن ها $8/62 \pm 7/61$ سال بود (جدول ۱).

جدول ۱: مشخصات فردی شرکت کنندگان

متغیر	ویژگی های فردی	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۹۹ (۴۸/۸)
	مرد	۱۰۴ (۵۱/۲)
وضعیت تأهل	مجرد	۳۷ (۱۸/۲)
	متأهل	۱۶۶ (۸۱/۸)
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۴ (۱۱/۸)
	فوق دیپلم	۱۸ (۸/۹)
	لیسانس	۱۰۵ (۵۱/۷)
	فوق لیسانس	۴۴ (۲۱/۷)
وضعیت استخدام	رسمی	۹۷ (۴۷/۸)
	قراردادی	۱۰۶ (۵۲/۲)

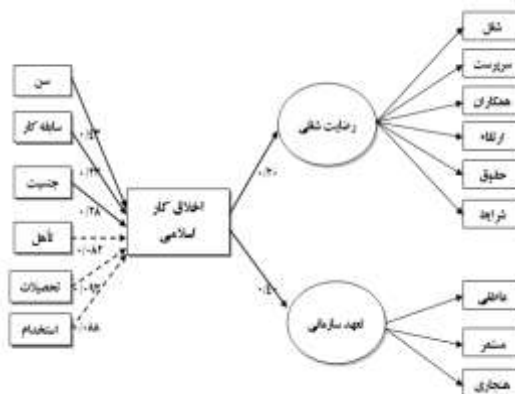
میانگین و انحراف معیار متغیر اخلاق کار اسلامی $7/29 \pm 73/26$ ، رضایت شغلی $4/04 \pm 236/07$ و تعهد سازمانی $8/78 \pm 80/26$ بود. همچنین همبستگی بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی ($r=0/189$) و تعهد سازمانی ($r=0/349$) مثبت و معنی دار بود ($p<0/001$).

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، رویکرد آندرسون و گرینگ (۳۹) مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله اول، الگوی اندازه گیری و در مرحله دوم بخش ساختاری الگو بر پایه نتیجه مرحله اول و بر اساس الگویابی معادلات ساختاری برآورد گردید. مرحله اول نشان می دهد که چگونه نشانگرهای سازه های پنهان مفروض را می سنجد. تمامی نشانگرها، از بار عاملی معنی دار و بالایی برخوردار بودند ($P<0/001$). تصاویر ۲ و ۳ الگوی تحلیل عاملی متغیر پنهان رضایت شغلی و تعهد سازمانی را نشان می دهند.

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی، اصلاح‌شده و نهایی

متغیر	χ^2	χ^2/df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۶۸۳/۱۹	۶/۶۳	۰/۷۰	۰/۶۱	۰/۴۱	۰/۷۵	۰/۴۱	۰/۳۸	۰/۱۶۷
الگوی اصلاح‌شده	۲۰۲/۷۷	۳/۸۲	۰/۸۵	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۶۷	۰/۱۱۹
الگوی نهایی	۱۲۵/۶۸	۲/۵۶	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۰۸۲

همبسته‌کردن خطاهای دو مسیر در الگوی نهایی، شاخص‌های برازش را بهبود بخشید. جدول ۳ مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها را در الگوی نهایی بر اساس خروجی نرم‌افزار AMOS نشان می‌دهد.



تصویر ۴: الگوی ساختاری مسیرها در الگوی نهایی

توجه: خط چین‌ها، مسیرهای حذف‌شده از مدل پیشنهادی را نشان می‌دهد.

جدول ۳: الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی

ردیف	مسیر	β	سطح معنی‌داری
۱	سن ← اخلاق کار اسلامی	۰/۴۳۳	۰/۰۵
۲	سابقه کار ← اخلاق کار اسلامی	۰/۲۳۵	۰/۰۰۴
۳	جنسیت ← اخلاق کار اسلامی	۰/۲۸۷	۰/۰۰۸
۴	اخلاق کار اسلامی ← رضایت شغلی	۰/۲۰۲	۰/۰۰۸
۵	اخلاق کار اسلامی ← تعهد سازمانی	۰/۴۰۴	۰/۰۰۱

جدول ۳، ضرایب مسیرهای معنی‌دار پیشایندها و پسایندهای الگوی پیشنهادی را نشان می‌دهد. مسیرهای وضعیت تأهل به اخلاق کار اسلامی ($p < 0/۲۱۳$)، تحصیلات به اخلاق کار اسلامی ($p < 0/۲۲۵$) و وضعیت استخدام به اخلاق کار اسلامی ($p < 0/۱۸۲$) معنی‌دار نبودند.

بحث

در این مطالعه تأثیر هر یک از متغیرهای سن، سابقه کار، جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات و وضعیت استخدامی بر اخلاق کار اسلامی و تأثیر اخلاق کار اسلامی بر متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های مطالعه اثرات مثبت مستقیم جنسیت بر اخلاق کار اسلامی را مورد تأیید قرار داد. با توجه به میانگین اخلاق کار اسلامی در مردان ($۷۰/۹۳$) و زنان ($۷۵/۳۸$) می‌توان نتیجه گرفت که میزان اخلاق کار اسلامی در زنان بیشتر از مردان است. این یافته با نتایج پژوهش‌های سراب اتکان (۲۲) همسو و با نتایج مطالعاتی (۹، ۲۰، ۲۴-۲۳) که نشان دادند بین زنان و مردان از لحاظ ارزش‌های اخلاقی در کار تفاوتی وجود ندارد، ناهمخوان است. در واقع می‌توان بیان کرد مردان اهمیت بیشتری به ارزش‌های اصولی، فردی و اعتقادی نسبت به زنان می‌دهند و زنان اهمیت بیشتری برای روابط سالم انسانی و رفتار مسئولانه دینی در محل کار نسبت به مردان قائل بودند (۲۱-۲۲) Tang و Tzeng (۲۰) نشان دادند که اخلاق کار پروتستانی با جنسیت و نژاد مرتبط نیست، زیرا اخلاق کار پروتستانی بر برابری زنان و مردان و افراد در نژادهای مختلف تأکید دارد.

نتایج همچنین نشان داد تحصیلات اثر مستقیمی بر اخلاق کار اسلامی ندارد. این یافته با برخی پژوهش سزاوار (۱۶) همخوان و با پژوهش Yousef (۹) مغایر است. برخی از محققین عقیده دارند که با افزایش سطح تحصیلات افراد، تمایل برای پذیرش باورهای سنتی کاهش می‌یابد و افراد تصور می‌کنند برای سازگاری با دنیای کنونی دیگر نمی‌توان به ارزش‌های اخلاق کار تکیه کنند، لذا این ارزش‌ها به مرور زمان سست می‌شوند (۲۰). در پژوهش حاضر غیر معنی‌دار شدن این

رابطه می‌تواند به دلیل حجم نامساوی افراد در سطوح تحصیلی مختلف باشد.

یافته‌ها اثرات مثبت مستقیم سن بر اخلاق کار اسلامی را مورد تأیید قرار داد. با افزایش سن، دلبستگی به کار و روح کار جمعی و مشارکت در کار افزایش می‌یابد. این یافته با پژوهش‌های Yousef (۱۰)، کاویان اهوازی (۱۴) همخوان و با یافته‌های پژوهش Fouts و Hill (۲۳) و Tang و Tzeng (۲۰) ناهمخوان است. Filipczak (۱۹۹۵ م.) می‌گوید کارکنان در سنین پایین تنبل و بدبین هستند. آن‌ها با بی‌علاقگی به کار نگاه می‌کنند، تعهدی به شرکت و یا سازمان خود ندارند، ریسک‌پذیرند و در اغلب موارد به دنبال تغییر شغل خود هستند. بنابراین آن‌ها احتمالاً نسبت به نسل‌های قبل از خود، به مفهوم سنتی اخلاق کار پایبند نیستند. افراد میانسال، به داشتن اخلاق کاری قوی، بهادادن بیشتر به کار، ارج نهادن به همکاران، روزهای کاری کمتر از دست‌رفته، صرف وقت بیشتر در کار و نرخ حوادث شغلی کمتر شناخته می‌شوند (۲۳). افراد مسن نیز به شرکت و یا سازمان خود وفا دارند، آن‌ها سخت کار می‌کنند و سازگاری بیشتری دارند، ولی غیبت بیشتری نسبت به افراد میانسال در کار دارند که احتمالاً به دلیل وضعیت سلامتی آن‌ها است (۲۳). به نظر می‌رسد بهبود اخلاق کار در سنین بالاتر (بزرگسالی و میانسالی) با ویژگی‌های تکاملی و شخصیتی افراد ارتباط داشته باشد. در این افراد نیاز به فوریت در برقراری روابط گسترده کمتر می‌شود. این افراد نه به برقراری ساختارهای روانی جدید نیاز دارند و نه به تلاش افزاینده برای ایجاد شبکه گسترده‌ای از روابط کاری به منظور احساس امنیت کاری و اجتماعی. این افراد از طریق ارتباطات خود با اعضای خانواده و همکاران خود، منابع ارضای متعددی دارند که منجر به توسعه روابط سالم در کار و نیز روحیه همکاری و مشارکت در آن‌ها می‌گردد (۱۶)، هرچند برخی یافته‌های ناهمخوان که اخلاق کار پروتستانی را بررسی کرده بودند، نشان دادند که افراد جوان گرایش بیشتری در جهت اخلاق کار پروتستانی داشتند. به این دلیل که جوانان در وهله اول با مفاهیم فردگرایانه و اعتقاد به ارزش کار به خودی خود به بازار کار ورود پیدا می‌کنند، اما بعد از طی سال‌هایی از

بودن در بازار کار و مواجهه با واقعیت‌های محل کار، این باور آن‌ها سست می‌شود (۲۰).

همچنین یافته‌های پژوهش اثرات مثبت مستقیم سابقه کاری بر اخلاق کار اسلامی را مورد تأیید قرار داد. با افزایش سابقه کار، گرایش به اخلاق کار اسلامی افزایش می‌یابد. این یافته با پژوهش‌های Chelliah (۲۶) و موغلی و همکاران (۲۷) همسو و با نتایج پژوهش‌های Castleberry (۲۸) ناهمسو می‌باشد. می‌توان گفت با افزایش سابقه کار، کارکنان در انجام مسؤولیت‌های شغلی خود در طی زمان تجارب شغلی موفقیت‌آمیزی کسب می‌کنند، لذا تمایل بیشتری دارند تا اخلاقیات را در شغل خود نشان دهند، یعنی کار را به طور مطلوب انجام دهند (۲۳) و آن را وسیله‌ای برای پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصی (۴) و منبعی برای لذت و موفقیت (۶) بدانند. عامری و همکاران (۱۷) نیز نشان دادند که افزایش سابقه کار منجر به آموختن راه حل‌های مناسب در برابر تنش‌های اخلاقی در محیط کار می‌شود.

وضعیت تأهل اثر مستقیمی بر اخلاق کار اسلامی نداشت. این یافته با پژوهش Greenman و Gorjidoz (۱۹) همخوان و با پژوهش سزاوار و همکاران (۱۶) ناهمخوان است. در پژوهش حاضر غیرمعنی‌دار شدن این رابطه می‌تواند به دلیل حجم کم افراد مجرد (۳۷ نفر) نسبت به افراد متأهل (۱۶۵ نفر) باشد. به طور کلی برخی پژوهش‌ها (۱۶) نشان داده‌اند که وجود تعهد اخلاقی و اقتصادی به خانواده و فرزندان در افراد متأهل، شرایطی را برای فرد به وجود می‌آورد که او در محیط کار تمرکز و پشتکار بیشتری بر ویژگی‌های شغلی خود داشته باشد و روابط سالم و انسانی‌تری با همکاران خود برقرار نماید. در دین مبین اسلام، خانواده به عنوان محبوب‌ترین نهاد نزد خداوند متعال یاد شده است و این نشان از قداست خانواده و اهمیت آن از دیدگاه اسلام و فرد مسلمان دارد. به همین دلیل کارکنان متأهل احساس تعهد و مسؤولیت‌پذیری برای تأمین معاش خانواده دارند. نتایج نشان داد که وضعیت استخدام (رسمی/ قراردادی) اثر مستقیمی بر اخلاق کار اسلامی ندارد. این یافته با بسیاری از پژوهش‌ها از جمله عامری و همکاران (۱۷)، سزاوار و همکاران (۱۶)، سلاجقه و سیستانی خانمان

(۱۵) و بهار مقدم و همکاران (۴۱) ناهمخوان است. عامری و همکاران (۱۷) در پژوهش خود که روی پرستاران رسمی، پیمانی، قراردادی و طرحی انجام دادند، نشان دادند که پرستاران رسمی بیشترین و پرستاران طرحی کمترین تنش اخلاقی را تجربه کرده بودند. در واقع قطعی و رسمی بودن، ضمانت حسن رفتار و رعایت اخلاق کاری و کیفیت مناسب عملکرد است که به نوبه خود، انجام وظایف حرفه‌ای را برای آن‌ها شادی آفرین و رضایت بخش می‌سازد (۴۱). سلاجقه و سیستانی خانمان (۱۵) و سزاوار و همکاران (۱۶) نیز نشان دادند، بین وضعیت استخدامی (رسمی و پیمانی) با اخلاق کار و کیفیت خدمات ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

نتایج ارزیابی الگوی نهایی، اثرات مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی را تأیید نمود. این یافته با نتایج مطالعات Rokhman (۵)، Yousef (۱۰) و سلیمانی و همکاران (۱) همسو می‌باشد. بر اساس مفاهیم عمیق دینی هدف اخلاق کار اسلامی، توجه به این اصل است که هر انسانی ملزم به انجام کار درست و دوری از کارهای نادرست است (۵) و زمانی که این اصول و ارزش‌های اسلامی در فرد نهادینه شود و کارکنان احساس کنند اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است به همان نسبت، رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند (۱).

همچنین نتایج ارزیابی الگوی نهایی، اثرات مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی را مورد تأیید قرارداد. این یافته با نتایج مطالعات Yousef (۱۰)، انصاری و اردکانی (۱۲) همسو است. کارکنانی که از نظر اخلاق کار در سطح بالایی هستند، به طور معمول احساس تعهد اخلاقی و دلبستگی نسبت به کار دارند و آن را یک هدف دلخواه و عبادت و فضیلت در نظر می‌گیرند. در واقع اصول اخلاق کاری نگرش فردی را در جهت جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیر مادی، و تمایل به تحرک شغلی را منعکس می‌کند و کسانی که از اخلاق کار اسلامی قویاً حمایت می‌کنند، تعهد بیشتری به سازمان‌شان دارند (۱۰).

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: اول استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند، پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی استفاده نمایند؛ دوم نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً قابل تعمیم به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند، تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود؛ سوم برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خود گزارشی استفاده شد؛ بالاخره، بررسی باورها و اعتقادات دینی و یا هم‌سازی شرکت‌کنندگان بر اساس میزان باورها و اعتقادات دینی‌شان، امکان‌پذیر نبود. به نظر می‌رسد که باورهای دینی هم می‌تواند یک متغیر فردی تأثیرگذار بر اخلاق کار اسلامی باشد، لذا پیشنهاد می‌شود این متغیر در مطالعات بعدی در نظر گرفته شود.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها از یکسو با سن، سابقه کاری و جنسیت کارکنان مرتبط بوده و از سوی دیگر سبب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌گردد. با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر نقش مهم تفاوت‌های فردی در پیش بینی اخلاق کار اسلامی، به منظور افزایش شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود در گزینش و مصاحبه‌های استخدامی، ویژگی‌های فردی، برای پیش‌بینی وضعیت اخلاقی متقاضیان کار و نیز ارتقای شغلی کارکنان مورد توجه گیرد. همچنین تنظیم و بکارگیری منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها، مقید نمودن مدیران و کارکنان رده بالای سازمان به ارزش‌های اخلاق اسلامی برای تشویق دیگر کارکنان، مشارکت دادن افراد دارای فضایل اخلاقی و اسلامی در تصمیم‌گیری‌های مهم اداری با هدف ارزش‌گذاری به افراد شایسته و نهادینه کردن این اصول در سازمان، برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی در رابطه با اخلاق کار اسلامی به منظور ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی توصیه می‌گردد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از مشارکت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در پژوهش اعلام می‌دارند.
تعارض منافع وجود ندارد.

References

1. Soleymani N, Abbaszade N, Niaz Azari B. The relationship between work ethics and job satisfaction and job stress of employees of Tehran department of technical studies. *J New Approach in the Manage Educ* 2012; 9(1): 21-38. [Persian]
2. Aazami A, Aybaghi S, Tolai R. Leadership and management of Islamic morality. *Police Human Develop* 2008; 5(17): 71-88. [Persian]
3. Rajabipoor MA, Dehghani M. The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction of nurses. *J Bioethics* 2013; 2(6): 49-92. [Persian]
4. Ali JA, Al-Owaihian A. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultur Manage Int J* 2008; 15(1): 5-19.
5. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electoron J Bus Ethics Organ Stud* 2010; 15(1): 21-27.
6. Kumar N, Che Rose R. Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *J Manage Dev* 2010; 29(1): 79-93.
7. Rahman NM, Muhamad N, Othman AS. The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis. *Manage Rev* 2006; 41: 79-89.
8. Hayati K, Caniago I. Islamic work ethic: the role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Proc-Soc Behav Scien* 2012; 65: 272-277.
9. Yousef D. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relat* 2000; 53(4): 513-537.
10. Yousef D. Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personal Rev* 2001; 30(1): 152-169.
11. Ali A, Al-Kazemi A. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultur Manage Int J* 2007; 14(2): 93-104.
12. Ansari MS, Ardakani MSH. Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Med Ethics Hist Med* 2013; 6(2): 86-98. [Persian]
13. Rahman Seresht H, Rafiei M, Koosha M. Social responsibility of organizational ethics. *Tadbir* 2009; 204: 26-22. [Persian]
14. Kaviani B. An investigation on work ethics and commitment in state and private sectors. *Tadbir* 2005; 165: 20-21. [Persian]
15. Salajegheh S, Sistani Khanaman F. Examining the relationship between work ethic and quality of public services in the city of Kerman, paper presented at the National Conference on the challenges of management and leadership in organizations in Iran, Islamic Azad University, Science and Research Branch of Isfahan, 24 July 89; 2009. [Persian]
16. Sezavar H, Kavari SH, Hatamizadeh N, Torabi SS. Investigating the work ethics of the employees of medical-rehabilitation centers affiliated to the University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences of Tehran in 2013. *J Women Stud Fam* 2013; 6(21): 87-101. [Persian]
17. Ameri M, Safavi Bayat Z, Ashktorab T, Kavooosi A, Vaezi A. Moral distress: evaluating nurses' experiences. *Med Ethics J* 2013; 6(1): 64-73. [Persian]
18. Serwinek P. Demographic and related differences in ethical views among small businesses. *J Bus Ethics* 1992; 11(7): 555-567.
19. Gorjidoz J, Greenman C. Marital status, religiosity and experience as a predictor of ethical awareness among accounting professionals. *J Bus Econ Res* 2014; 12(2): 125-136.
20. Tang TLP, Tzeng JY. Demographic correlates of Protestant work ethic. *J Psychol* 2012; 126(2): 163-170.
21. Meriac JP, Poling TL, Woher DJ. Are there gender differences, in work ethical examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile? *Pers Individ Differ* 2009; 47: 209-213.
22. Serap Atakan MG, Burnaz S, Iker Topcu Y. Anempirical investigation of the ethical perceptions of future managers with a special on gender Turkish case. *J Bus Ethics* 2008; 82(3): n573-586.
23. Hill RB, Fouts S. Work Ethic and Employment Status: A Study of Jobseekers. *J Ind Teach Educ* 2005; 42(3): 48-65.
24. Langlois L, Lapoint C. Can ethics be learned? Results from a three-year action-research project. *J Educ Admin* 2010; 48(2): 147-163.
25. Sharifzadeh F. Analysis of the impact of effective organizational factors on work ethics in public organizations. *Ethics Sci Technol* 2012; 7(1): 28-39. [Persian]

26. Chelliah S. The Factors Impacting Ethical Behavior of Malaysian pharmacist. [Master Thesis]. Malaysia: University Sains; 2008.
27. Mooghali A, Seyedjavadin SR, Ahmadi SA, Alavi A. The Islamic Working Ethics Governing in the Health System in Isfahan University of Medical Sciences. *J Health Sys Res* 2013; 9(7): 760-770. [Persian]
28. Castleberry S. Prison field trips: can white collar criminals positively affect the ethical and legal behavior of marketing and MBA students? *J Market Educ* 2007; 29(1): 5-17.
29. Hasani M, heydarizade Z, Ghasemzade Alishahi A. The role and influence of Islamic work ethics and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment in the staff of Shahid Chamran University. *J Islam Manage* 2012; 20(2): 9-32. [Persian]
30. Marri MYK, Sadozai AM, Zaman HMF, Ramay MI. The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of Pakistan. *Int J Bus Behav Scie* 2012; 2(12): 32-45.
31. Fakhar Zaman HM, Nas Z, Ahmed MR, Khan Marri MY. The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethics and employee job satisfaction. *J Bus Stud* 2013; 5(1): 93-102.
32. Keyvanloo L, Rahimi Pordanjani T, Mohamadzade Ebrahimi A. The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment. *Med Ethics J* 2016; 8(6): 69-82. [Persian]
33. Abbasi AS, Rana AH. Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Sci Int* 2012; 24(4): 513-519.
34. Rokhman W, Hassan A. The effect of Islamic work ethic on organizational justice. *Afr J Bus Ethics* 2012; 6(1): 25-29.
35. Sehhat S, Mahmoudzadeh SM, Ashena M, Parsa S. Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran public organizations. *Iran J Manage Stud* 2015; 8(4): 545-566. [Persian]
36. Spector PE. A longitudinal study of relations between job stressors and job strains. *J Appl Psychol* 2000; 85(2): 211-218.
37. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol* 1990; 63(1): 1-18.
38. Behroozi N, Naami A, Shokrkon H, Taghipour M. The comparison of organizational justice, job satisfaction and mental health of disable and normal employees of Ahvaz public organizations. *J Educ Psychol* 2008; 15(1): 137-152. [Persian]
39. Shokrkon H, Arshadi N, Shehni Yailagh M, Haghghi J. Designing and testing a model of important precedents and outcomes of work motivation of national Iranian South Oil Company employees in Ahvaz Region, Iran. *J Educ Psychol* 2007; 3(1): 1-32. [Persian]
40. Jurkiewicz CL, Brown RG. Generational comparisons of public employee motivation. *Rev Public Pers Admin* 1998; 18(4): 18-37.
41. Bahar Moghaddam M, Rajizadeh S, Zangiabadi H. Relation between work ethics, job satisfaction and demographic factors. *Ethics Sci Technol* 2014; 9(3): 100-113.