

بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی

ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی¹

زهرا حیدری‌زاده²

محمد حسنی³

چکیده

هدف: 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، که در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر آن فساد اداری می‌باشد، قابل تحلیل است. این ارزشها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند و در نهایت به موفقیت سازمانی منجر می‌شوند. بنابر این، پژوهش پیش‌رو با هدف بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی در میان کارمندان دانشگاه‌های تبریز و شهید مدنی آذربایجان انجام شده است. **روش:** روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه تبریز و شهید مدنی آذربایجان بود که از میان آنها 200 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون اندازه‌گیری شده در مدل مفهومی، از روش مدلی معادلات ساختاری استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد که میان این متغیرها (به جز رابطه بین فرهنگ خدمت‌گزاری و مسئولیت اجتماعی) همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از اهمیت رعایت اخلاق در محیط‌های سازمانی است که باید از سوی مدیران مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: فرهنگ خدمت‌گزاری، اخلاق کار اسلامی، مسئولیت اجتماعی، پاسخگویی فردی، رفتار شهروندی سازمانی، با وجدان بودن، هنجارهای غیر رسمی.

♦ دریافت مقاله: 94/10/20؛ تصویب نهایی: 95/05/18

1. دکترای مدیریت آموزشی، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: تبریز؛ 35 کیلومتری جاده تبریز - مراغه، دانشگاه شهید مدنی / شماره: 04124327534 / Email: ghasemzadee@yahoo.com
2. دانشجوی دکترای آموزش عالی، دانشگاه ارومیه.
3. دکترای مدیریت آموزشی، استاد دانشگاه ارومیه.

الف) مقدمه

همراه با رشد بهره‌وری صنعتی، در بسیاری از کشورهای غربی و شرقی هرج و مرج‌های اخلاقی مانند رشد فساد، سوءاستفاده از ضعیف، گسترش ماتریالیسم، آلودگی و تخریب بافت اجتماعی خانواده رو به افزایش گذاشته است (احمد و یوسف،¹ 2012: 116). بنابر این، یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌هاست تا با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل، در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (مغلی و همکاران، 1392: 2)؛ چراکه زیربنای همه ارزشها در سازمان، ارزشهای اخلاقی است. این ارزشها به استقرار و حفظ استانداردهایی کمک می‌کنند که بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوبند، تأثیر می‌گذارد و هنگامی که استانداردها یا ارزشهای اخلاقی سازمان به طور گسترده‌ای میان اعضایش رایج شود، موفقیت سازمانی افزایش می‌یابد (بهاری فر و همکاران، 1390: 24). بر این اساس، رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی، که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر آن فساد اداری می‌باشد، قابل تحلیل است؛ که در این میان، میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام مأموریتها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت، دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی را ایفا می‌کند (رجی پور و دهقانی فیروزآبادی، 1391: 53). همچنین رفتارهای اخلاقی هر فرد، گروه یا سازمانی تحت تأثیر ارزشهای اعتقادی، نگرشهای فلسفی و باورهای بنیادین حاکم بر انسانهاست. لذا پرداختن به فضایل اخلاقی و دوری جستن از رذایل اخلاقی در فرایند تهذیب اخلاق در جهت تحقق هر یک از عناصر فرهنگ اخلاقی و توسعه اخلاقیات در جامعه و سازمان، ارتباط متقابل بین مجموعه‌ای از موضوعات اخلاقی را به عنوان واقعیتی انکارناپذیر نمایان می‌سازد (مقیمی و رمضان، 1392: 193). در این میان، اسلام به عنوان یک دین جامع و راه کامل زندگی، می‌تواند راه‌حلهایی برای این وضعیت پر هرج و مرج، به خصوص به مسلمان ارائه دهد. (احمد و یوسف، 2012: 116)

ب) مفاهیم

1. اخلاق کار اسلامی

دفت² اخلاق را به معنای رعایت اصول معنوی و ارزشهای حاکم بر رفتار شخص یا گروه، مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است، تعریف می‌کند. از نظر وی، ارزشهای اخلاقی تعیین‌کننده استانداردهایی‌اند مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم‌گیری چه چیزی خوب یا بد است (دفت، 1374: 638). از اخلاق کار نیز با عنوان مجموعه ویژگی‌ها و رفتارهایی که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که تعهد کرده‌اند، نام می‌برند. این رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود، از کار و نقش آن در جهت تحقق

1. Ahmad & Yusuf
2. Daft

445 بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی

اهداف جامعه دارند (محمدخانی و همکاران، 1392: 145). چرینگتون¹ (1980) اخلاق کار را یک هنجار فرهنگی می‌نامد که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد (میدر، 1385: 327). نتایج حاصل از پژوهش کورنی‌دنيس (2004) در مورد بررسی اخلاق کار در آمریکا، گویای این واقعیت است که کار در این جامعه، مشخصه مهمی در زندگی افراد است و نه تنها زمینه تأمین معاش، بلکه قالبی از خودباوری، اعتبار و رضایتمندی را برای افراد در زندگی فراهم می‌کند؛ به طوری که هویت شخص غالباً با نقش کاری وی تعریف می‌شود (محمدخانی و همکاران، 1392: 148). در واقع؛ کار فقط وسیله کسب معاش نیست، بلکه تعیین کننده شیوه زندگی و نقش اجتماعی است. (زندى پور، 1384: 53)

این در حالی است که در اسلام، کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته می‌شود (یوسف، 2001: 154). در اینجا رابطه میان کار و عبادت و عمل صالح همواره مورد تأکید بوده³ و دستور شریعت مبنی بر این امر است که انجام و اتمام هر گونه کاری که برای حمایت از یک فرد و خانواده اش ضروری است از نظر خداوند همان قدر ارزشمند است که انجام وظایف و تکالیف مذهبی واجب شده‌اند. با این حال، هیچ گونه تأکیدی بر فضیلت کار به خاطر کار، آن طور که بر صور خاصی از پروتستانتیسم یافت می‌شود، وجود ندارد. هرچند، گاه ضرورت‌های اقتصادی به عنوان یک وظیفه مذهبی برای حمایت از یک خانواده غالباً بزرگ، در برخی جوامع، حکم به برنامه کاری طولانی می‌کند، نه میل به کار به مثابه یک هدف به خودی خود (نصر، 1378: 17). اخلاق کار اسلامی نیز مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که خوب را از بد متمایز کرده، یک جهت گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش در زندگی بشر دارد (ریزک، 2008؛ نقل از: رخصان، 2010: 23). اهمیت اخلاق در دین مبین اسلام به حدی است که رسول مکرّم اسلام (ص)، دیندارترین افراد را خوش اخلاق ترین آنها می‌دانند و می‌فرمایند: اخلاق بهترین چیزی است که خداوند به بنده اش عطا نموده است (ابن شعبه، 1382: 75). بر اساس حقوق اسلامی، کار در جنبه اقتصادی آن باید بر مبنای یک قرارداد مبتنی بر عدالت و مسئولیت، هم از طرف کارفرما و هم از طرف کارگر (کارمند) انجام گیرد. با این حال، امروزه مسائلی چون: فقدان انگیزه، اتلاف وقت، گریز از محل کار، سرگردان کردن مراجعان و ... شاخصهای شناخته شده ضعف اخلاق کار در میان شاغلان ایرانی است (محمدخانی و همکاران، 1392: 146). این در حالی است که برای سازمانهای عمومی و بازرگانی، رفتارهای اقتصادی و اخلاقی به صورت توأمان، تنها گزینه برای دستیابی به اهداف حرفه‌ای و سازمانی است (مقیبی و رمضان، 1392: 195). صرف نظر از شاخه‌های مختلف، در اسلام یک ساختار نظری کلی برای اخلاق کار اسلامی پیشنهاد می‌شود شامل هفت بُعد: نیت کار، قیومیت نوع کار، نتایج کار برای امت اسلامی، عدالت و انصاف، همکاری و همیاری و کار به عنوان تنها منبع مالکیت. هرچند مهم ترین بعد اخلاق کار اسلامی، نیت کار است که به عنوان محور، دیگر ابعاد حول آن تعریف می‌شوند. (عباداللهی و اکبرنژاد، 2011: 918)

1. Chrinton
2. Yousef Darwish

3. حی علی الصلوة، حی علی الفلاح و حی علی خیر العمل.

2. مسئولیت اجتماعی

تا پیش از دهه 1960 پیرامون مسئولیت اجتماعی مدیران و سازمانهایشان بحثی مطرح نبود و سازمانها عمدتاً به فعالیتهای اقتصادی و اداری توجه داشتند. در این دهه مردم بر این باور بودند که چون شرکتهای و مؤسسات از منابع کشور به سود دست می‌یابند، به کشور بدهکار و مدیون‌اند و بایستی برای بهبود اوضاع اجتماعی تلاش کنند (مک‌نامارا،¹ 1999)؛ بدین صورت که مسئولیت اجتماعی² به عنوان اخلاقیات فراسازمانی و به مجموعه فعالیتهایی که صاحبان سرمایه و نگاههای اقتصادی به صورت داوطلبانه، به عنوان یک عضو مؤثر و مفید در جامعه انجام می‌دهند، مطرح شد. چیزی که به عقیده گریفن و بارنی، مجموعه وظایف و تعهداتی است که سازمان بایستی در جهت حفظ و مراقبت و کمک به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، انجام دهد (رحمان‌سرشت و همکاران، 1388). یا تعهد تصمیم‌گیری برای اقداماتی است که به طور کلی علاوه بر تأمین منافع خودشان، موجبات بهبود و رفاه جامعه را نیز فراهم آورند. (ویر،³ 1995)

مسئولیت اجتماعی سازمان از طریق افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی، کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات و ... (رحمان‌سرشت و همکاران، 1388) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمانهای سرآمد به عنوان سازمانهایی پاسخگو، برای شفافیت و پاسخگویی به ذی‌نفعان خود در قبال عملکردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزشهای خویش ابراز دارند و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند و به این ترتیب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی برای آنان مزایای دوجانبه‌ای خواهد داشت؛ به طوری که هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و طرفهای ذی‌نفع، نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت. (رویایی و مهردوست، 1388: 43)

3. پاسخگویی فردی

بروز رفتار منفع‌طلبانه از سوی مدیران و کارکنان دولت، اعتماد عمومی را مخدوش می‌سازد و منجر به از دست دادن ایمان عمومی به نهادهای مزبور می‌شود. بنابراین، می‌توان ادعا کرد کارکنان، مدیران و کارگزاران دولت برای این که نشان دهند به منفع عامه پایبندند، باید پاسخگویی را سرلوحه کار خویش قرار دهند. با توجه به اینکه کارکردهای متداول هر سیستم اجتماعی نیازمند جوابگویی برای رفتارهای فردی مطلوب و نامطلوب است (فرینک و همکاران، 2008) پاسخگویی به عنوان یک جزء اصلی در محیط کار به شمار می‌آید. پاسخگویی در اصل، پاسخگو بودن افراد در قبال تصمیمات و کارهایشان بوده و سیستم‌های پاسخگویی می‌توانند به عنوان سیستم‌های کنترل و شکل‌دهی به رفتار در جهات از قبل تعیین شده برای رسیدن به اهداف و اثربخشی سازمان تعریف شوند. (هال و همکاران، 2009)

1. McNamara
2. Corporate Social Responsibility (CSR)
3. Weber

4. رفتار شهروندی سازمانی

با وجود موارد عنوان شده، سازمانها نمی‌توانند از طریق شرح شغل رسمی، همه رفتارهای مورد نیاز برای دست یافتن به اهداف سازمان را پیش‌بینی کنند. بر این اساس، پودساکوف ایده شهروندی خوب را مطرح می‌کند؛ تفکری که تنوعی از رفتارهای کارکنان، از قبیل انجام وظایف جانبی، کمک‌رسانی داوطلبانه به سایر افراد در کارشان، توسعه حرفه‌ای در زمینه کاری خود، اطاعت از مقررات سازمان حتی در مواردی که کسی بر او نظارت ندارد، تلاش در جهت ارتقا و کمک به سازمان و حفظ نگرش مثبت و تحمل ناملایمت در کار را شامل می‌شود (مقبی و رمضان، 1390: 111). مفهوم رفتار شهروندی سازمانی اولین بار توسط باتمن و ارگان (1983) مطرح شد، هرچند این مفهوم از نوشته‌های بارنارد (1938) در مورد تمایل به همکاری و کاتز و کان (1966) در مورد رفتارهای خودجوش و فراتر از انتظارات نقش ناشی شده است (سومچ و بوگر، 2002). ارگان، رفتار شهروندی سازمانی را به عنوان رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف می‌کند؛ رفتاری فردی و داوطلبانه که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده، با این وجود باعث ارتقای اثربخشی و عملکرد سازمان می‌شود (کوهرن و کول، 2004). چنین رفتاری به عنوان یک تفکر و پارادایم سازمانی، از مدیران و رهبران می‌خواهد تا سازمان خود را به صورت یک کشور تصور کرده و چالش اساسی مدیریتشان را ایجاد شهروندی سازمانی به عنوان یک تعهد داوطلبانه در ارتباط با اهداف، شیوه‌ها و موفقیت سازمان در نظر بگیرند (مغلی و همکاران، 1392: 3). در واقع؛ شهروندان سازمانی خوب، توانایی همکاران و مدیران را برای انجام شغلهایشان بهبود و افزایش می‌دهند (وات و شافر، 2005). محققان دریافته‌اند که رفتار شهروندی سازمانی، نشان‌دهنده تاکتیکهای پاسخگویی بالای افراد برای اطمینان از ارزیابی عملکرد مثبت از طرف دیگران است (هال و همکاران، 2009). حال پاسخگویی به این سؤال حایز اهمیت است که عواملی موجد این نوع رفتارها کدامند؟

5. با وجدان بودن

پژوهشهای زیادی نشان‌دهنده رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد مختلف شخصیت بوده‌اند؛ ابعاد شخصیت نیرومندترین پیش‌بین رفتار شهروندی سازمانی می‌باشند (موجین، 2004؛ داف، 2007؛ نقل از: رافضی و همکاران، 1390) و آموزه‌های دینی به عنوان محرک اصلی باوجدان بودن تلقی می‌شوند. به نظر ویت و همکاران (2002) افرادی که بیشتر از وجدان‌شان پیروی می‌کنند، عموماً کارها را بهتر انجام می‌دهند. این افراد، قابل اعتماد (مسئول، دقیق و قابل اتکا)، کارا و کوشا هستند. آنها آماده‌اند در حل مشکلات ابتکار به خرج دهند و کارشان را روشن‌مند و تمام و کمال به سرانجام برسانند (رضائیان و نایچی، 1388). افراد باوجدان دارای هدفها و خواسته‌های نیرومند و از پیش تعیین شده‌اند. باوجدان بودن با عملکرد کاری رابطه مثبت و نیرومندی دارد (قاسم‌زاده و همکاران، 1392: 67). نیروهای دارای وجدان کاری قوی دارای معیارهایی‌اند؛ آنها اغلب بر انگیزه‌ها و ارزشهای درونی متکی‌اند؛ به نظارت درونی مقیدند؛ چشم‌اندازهای تحلیلی وسیعی دارند؛ برای دستیابی به سود بلندمدت که صرفاً به مادیات محدود نباشد، تلاش می‌کنند؛ بر منافع کلان سازمانی تأکید دارند؛ در برابر غیر خود، کاملاً احساس مسئولیت می‌کنند؛ به موضوع گذر زمان کاملاً توجه دارند و حساسیت ویژه‌ای به این موضوع نشان می‌دهند؛ نسبت به تأمین منافع دیگران، آیندگان و اجتماع حساسند؛ آموزه‌های دینی و اخلاقی، رکن اصلی اعمال و رفتار آنها را تشکیل می‌دهد (خانی‌جزینی، 1387: 94).

اخلاق کار و وجدان کار، دو شاخصه مهم در نیل به نتایج، انگیزه توفیق‌طلبی و پیشرفت و در نهایت، تولید ثروت و رفاه و عدالت اجتماعی‌اند. (همان)

6. هنجارهای غیر رسمی و فرهنگ خدمتگزاری

گفته می‌شود: «ایمان به خدا و نفع رساندن به بندگان او، دو خصلت نیک است که برتر از آن چیزی نیست» (باینده، 1371: 221). در حقیقت؛ رابطه بین متصدی انجام کار و مراجعه کننده در نظام اسلامی، تنها حول محور قرارداد و اعتبار اداری نمی‌گردد؛ چون انگیزه در این نظام، همانا صیانت پیوند با خداوند است که همگان با ذات اقدسش ارتباط وجودی دارند و اگر مسائلی مانند استخدام، ریاست، معاونت و ... مطرح است، فقط به منظور ایجاد نظم صوری در جامعه است، و گرنه تنها عامل ارتباط بین افراد مسلمان در نظام اسلامی، حفظ پیوند بندگی با خدای سبحان است. این پیوند مقدس در صورتی یافت می‌شود و می‌ماند که هم اصل کار مطابق با دستور وحی آسمانی باشد؛ یعنی کار حلال و عمل مشروع باشد و هم انجام آن برای تحصیل رضای پروردگار بوده، هدفی غیر از تقرب به خداوند در قلب متصدی مربوطه راه پیدا نکند (قربانی و صادقی، 1390: 33-34). از این منظر، ارزشمندترین مردم، سودمندترین آنها عنوان می‌شود (باینده، 1371: 220). پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «مسلمانی، خدمت به برادران مسلمان و اهتمام در رفع مشکلات آنان است» (کلینی، 1368: 485) و امام صادق (ع) مؤمنان را خدمتگزار یکدیگر عنوان می‌کنند، از آنجا که به یکدیگر فایده و سود می‌رسانند (همان: 493). همچنین بیان شده که «من کمال السعاده، السعی فی صلاح الجمهور» کوشش برای اصلاح امور مردم از کمال سعادت است. (آمدی، 1384: 254)

ج) پیشینه تحقیق

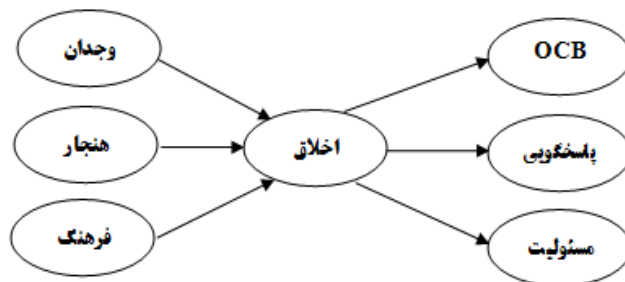
پژوهشهای متفاوت حاکی از رابطه میان اخلاقیات با میزان بروز رفتارهای شهروندی سازمانی، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی است. معیدفر (1385) طی پژوهشهایی در یافت اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و مهم‌تر از همه، با سطح تحصیلات اعضای نمونه رابطه معکوس دارد؛ یعنی هرچه فرد به ارزشهای مدرن نزدیک‌تر (دارای تحصیلات بیشتر و سابقه شهرنشینی بیشتر) باشد، از اخلاق کار پایین‌تری برخوردار خواهد بود. در واقع؛ افراد به میزانی که از درجه شهروندی بیشتری برخوردار می‌شوند، میزان اخلاق کارشان پایین‌تر می‌آید (معیدفر، 1385: 336). موعلی و همکاران (1392) عنوان کردند رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اصول و ارزشهای اخلاقی خارج از قوانین و مقررات اجتماعی استوار است، اما رفتار اخلاقی و ماهیت آن، تأثیر غیر قابل انکار بر رفتارهای شهروندی سازمانی و نوع آن و همچنین میزانی که افراد آن را بروز می‌دهند، دارد. نتایج بررسی‌های ایشان حاکی از آن است که ایمان و رفتار مسئولانه دینی (از مؤلفه‌های اخلاق کار) با واسطه ارزشهای شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار است. همچنین، پشتکار و جدیت در کار (از مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی) بر رفتار شهروندی تأثیر مستقیمی نداشته، اما با واسطه ارزشهای شغلی، تأثیرگذار است. یافته‌های بهاری‌فر و همکاران (1390) نیز تأثیر رفتار اخلاقی بر بُعد جوانمردی و نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی را نشان می‌دهد. همچنین، کارکنانی که

449 بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی

رفتارهای اخلاقی زیادی دارند، بیشتر در رفتارها و فعالیتهای فرانتش یا فراوظیفه‌ای شرکت می‌کنند. یافته‌های بیشتر حاکی از اهمیت ارزشهای اخلاقی در بررسی واکنشهای رفتاری است (قاسم‌زاده و همکاران، 1392). حسنی و حیدری‌زاده (1392) نیز دریافتند هر گونه بهبود در اخلاق کار اسلامی می‌تواند همراه با بهبود در پیامدهای آن؛ یعنی مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی باشد. این در حالی است که طی پژوهشی، دانایی فرد و همکاران (1389)، نقش شایستگی اخلاقی - اسلامی در ارتقای پاسخگویی را با نقش میانجی فرهنگ خدمتگزاری تأیید کردند. مثبکی و همکاران (1389) نیز نقش فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی سازمانها در وزارت نیرو را مورد مطالعه قرار دادند. همچنین، محققان دریافته‌اند که رفتار شهروندی سازمانی نشان‌دهنده تاکتیکهای پاسخگویی بالای افراد برای اطمینان از ارزیابی عملکرد مثبت از طرف دیگران است. (هال و همکاران، 2009)

بنابر این، با توجه به مبانی پژوهشی عنوان می‌شود پرداختن به موضوع اخلاق و اخلاقیات در زندگی اجتماعی یا سازمانی، امروزه مسئله‌ای بسیار حایز اهمیت است؛ به ویژه در سازمانهایی که علاوه بر پاسخگو بودن در قبال اعضای سازمان و افراد ذی‌نفع، در برابر جامعه نیز پاسخگویند. با توجه به تأثیر چشمگیر اخلاق کاری بر میزان تحقق اهداف، تدوین استراتژی، رفتارهای فردی، عملکرد سازمان، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان در امور، فداکاری، تعهد، انضباط، سختکوشی، سطح اضطراب و نظایر آنها، می‌توان گفت در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و تأثیر این مفهوم وجود ندارد (محمدخانی و همکاران، 1392: 145). در این راستا، بحث از پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی بجا و ضروری است؛ پیشایندهایی از قبیل باوجدان بودن، فرهنگ خدمتگزاری و هنجارهای غیر رسمی در نیل به پاسخگویی بهتر سازمانها، پذیرش مسئولیت اجتماعی از سوی آنها و بروز رفتارهای شهروندی سازمانی که در متون تحقیقی مدیریتی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

در مجموع بر اساس آنچه بیان شد، الگوی مفهومی و نظری پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی به شکل ذیل تنظیم شده است.



شکل 1: مدل مفهومی روابط بین متغیرهای پژوهش

(د) روش

از آنجا که هدف پژوهش حاضر تعیین روابط علی میان پیشایندها (باوجدان بودن، هنجارهای غیر رسمی و فرهنگ خدمتگزاری) و پیامدهای اخلاق کار اسلامی (رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی فردی و مسئولیت اجتماعی) در قالب مدل مفهومی بود، لذا پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری¹ است. در مدل تحلیلی پژوهشی، باوجدان بودن، هنجارهای غیر رسمی و فرهنگ خدمتگزاری، متغیر مستقل و رفتار شهروندی، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی متغیر وابسته‌اند. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه‌های دولتی تبریز و شهید مدنی آذربایجان در سال تحصیلی 93-1392 (به حجم 1250 نفر) بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری 200 نفر در نظر گرفته شد که کفایت حجم نمونه بر اساس توان آماری بالاتر از 0/8 و سطح معناداری نزدیک به صفر در تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. روش نمونه‌گیری، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود که بر اساس مرکز/واحد و نسبت محاسبه شده از هر یک از طبقات متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد نمونه هر یک از مرکز/واحد معین شد.

1. ابزارهای پژوهش

برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از هفت پرسشنامه استاندارد به شرح ذیل استفاده شد.

یک) پرسشنامه باوجدان بودن: داده‌های مربوط به باوجدان بودن از طریق اجرای آزمون NEO-PI-R (نسخه 60 سؤالی) جمع‌آوری شد که توسط کاستا و مک‌کری و بر اساس نظریه پنج عاملی آنها تهیه شده است (حشمت‌ناس، 1385؛ گروسی فرشی، 1380؛ پورشریفی، 1382). گروسی فرشی (1380) ضرایب آلفای کرونباخ را برای عامل‌های اصلی آن 0/56 تا 0/87 گزارش کرده و روایی سازه این سیاهه را به وسیله تحلیل عاملی محاسبه کرده است. در پژوهش حاضر از نسخه هنجاریابی شده فارسی 60 سؤالی NEO-PI-R گروسی فرشی (1380) استفاده شد. بعد باوجدان بودن دارای 12 سؤال است. در این آزمون برای هر عبارت پرسشنامه، یک مقیاس درجه‌بندی پنج رتبه‌ای وجود دارد که دارای ارزش صفر تا 4 است.

دو) پرسشنامه هنجارهای غیررسمی: هنجارهای غیر رسمی با استفاده از ابزار پنج سؤالی که توسط هال (2005) تدوین شده، اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه با مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم پاسخ داده شد. ضریب پایایی این ابزار قبلاً در پژوهش هاجوارتر و همکاران (2003) 0/71 به دست آمده است. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. همسانی درونی آن برای کل مقیاس 0/70 به دست آمد.

451 بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی

سه) پرسشنامه فرهنگ خدمتگزاری: برای اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه دانایی فرد و همکاران (1389) استفاده شد. این ابزار حاوی 5 سؤال است که با طیف لیکرت اندازه‌گیری می‌شود. ضریب پایایی بالاتر از 0/7 برای این ابزار گزارش شده است.

چهار) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: رفتار شهروندی سازمانی به وسیله پرسشنامه شش سؤالی پودساکف¹ و همکاران (1990) سنجیده می‌شود. این پرسشنامه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم اندازه‌گیری می‌شود. روایی و پایایی این ابزار مورد تأیید است. (قاسم‌زاده و همکاران، 1392)

پنج) پرسشنامه پاسخگویی فردی: برای اندازه‌گیری پاسخگویی فردی از یک مقیاس تک بعدی با هشت سؤال استفاده شد. این ابزار توسط هاجوارتر و همکاران (2003) تهیه شده و بر اساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات متعدد خارجی در دامنه‌ای از 0/73 تا 0/91 به دست آمده است. (هال و همکاران، 2006؛ 2009؛ 2010؛ بروکس و همکاران، 2008؛ هاجوارتر و همکاران، 2005؛ 2007)

شش) پرسشنامه اخلاق کار اسلامی: این متغیر با استفاده از مقیاس اخلاق کار اسلامی یوسف (2000) اندازه‌گیری شده است (مقیمی و رمضان، 1390). روایی و پایایی پرسشنامه در تحقیقات قبلی (یوسف، 2000؛ حسنی و حیدری‌زاده، 1392) تأیید شد. پرسشنامه حاوی 17 گویه است که با مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) سنجیده می‌شود.

هفت) پرسشنامه مسئولیت اجتماعی: این متغیر با استفاده از مقیاس مسئولیت اجتماعی که توسط زبید و سادیاتول (2002) ساخته شده، اندازه‌گیری شده است (مقیمی و رمضان، 1390). روایی و پایایی پرسشنامه در تحقیقات قبلی (همان) مورد تأیید قرار گرفته است. پرسشنامه حاوی 13 گویه است که با مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) سنجیده می‌شود.

برای برآورد ضریب پایانی² محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ خدمتگزاری، اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی فردی، مسئولیت اجتماعی، باوجدان بودن و هنجارهای غیررسمی به ترتیب: 0/82، 0/73، 0/72 و 0/77، 0/82 و 0/74 به دست آمد. بنابر این، همه پرسشنامه‌ها پایایی بالایی داشتند. همچنین، در پژوهش حاضر به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه‌گیری شده در الگوی مفهومی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد.

1. Podsakoff
2. Reliability

هـ) یافته‌های تحقیق

یافته‌ها نشان داد که از 200 نفر نمونه پژوهشی حاضر، 62 درصد از کارکنان مرد و 38 درصد زن بودند. اکثر پاسخگویان (44,5 درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند. میانگین سن و سابقه کارکنان نمونه پژوهشی حاضر به ترتیب 38 و 13 مشاهده شد. جدول 1، میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

جدول 1- شاخص‌های توصیفی میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد پژوهش

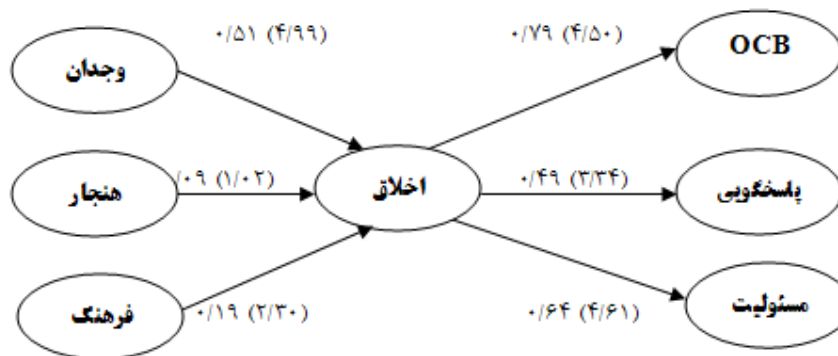
شاخص‌ها	فرهنگ خدمتگزاری	اخلاق کاراسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	پاسخگویی فردی	مسئولیت اجتماعی	با وجدان بودن	هنجارهای غیر رسمی
میانگین	3/12	4/33	4/14	3/62	4/04	4/25	3/21
انحراف استاندارد	0/89	0/44	0/49	0/52	0/45	0/55	0/92

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول 2 ارائه شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش - به غیر از رابطه بین فرهنگ خدمتگزاری با مسئولیت اجتماعی - معنادارند. بیشترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی و کمترین میزان همبستگی معنادار به رابطه بین فرهنگ خدمتگزاری و اخلاق کار اسلامی مربوط است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزایی توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در نمرات فرهنگ خدمتگزاری در سازمان، همراه با افزایش در نمرات اخلاق کار اسلامی و احساس پاسخگویی فردی بین کارکنان دانشگاه نمونه مورد پژوهش بود. همچنین هر گونه افزایش در اخلاق کار اسلامی همراه با افزایش نمرات رفتار شهروندی، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی بود.

جدول 2- همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه	فرهنگ خدمتگزاری	اخلاق کار اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	پاسخگویی فردی	مسئولیت اجتماعی	با وجدان بودن	هنجارهای غیر رسمی
فرهنگ خدمتگزاری	۱						
اخلاق کار اسلامی	۰/۲۳*	۱					
رفتار شهروندی سازمانی	۰/۲۵**	۰/۵۷**	۱				
پاسخگویی فردی	۰/۳۷**	۰/۳۵**	۰/۳۱**	۱			
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۱**	۰/۴۹**	۰/۴۳**	۰/۳۴**	۱		
با وجدان بودن	۰/۲۱**	۰/۴۱**	۰/۴۱**	۰/۲۳**	۰/۳۳**	۱	
هنجارهای غیر رسمی	۰/۲۳**	۰/۰۳**	۰/۰۲**	۰/۱۱**	۰/۱۷**	۰/۰۵**	۱

* <0/05 , ** <0/01



شکل 2: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده‌ها با الگوی مفروض بر اساس نمرات t

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری پیشایندها و پیامدهای احتمالی اخلاق کار اسلامی، تحلیل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. همانطور که در خروجی نرم‌افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل 2) و نیز اعداد معناداری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول 3) مشاهده می‌شود، مقادیر شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با $1/91$ و کوچک‌تر از مقدار مجاز 3، مقدار RMSEA برابر با $0/068$ و کوچک‌تر از $0/08$ است. بیشترین اثر مربوط به اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با ضریب $0/79$ و بعد از آن اثر مربوط به اخلاق کار اسلامی بر روی مسئولیت اجتماعی با ضریب $0/64$ است. همه ضرایب به غیر از ضریب مسیر مستقیم فرهنگ خدمتگزاری بر اخلاق کار اسلامی، معنادارند.

ویژگی شخصیتی باوجدان بودن اثر مستقیم، مثبت و معنادار با ضریب $0/51$ بر اخلاق کار اسلامی دارد. فرهنگ خدمتگزاری دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار با ضریب $0/19$ بر اخلاق کار اسلامی است. در عین حال، ضریب مسیر بین هنجارهای غیر رسمی بر اخلاق کار اسلامی معنادار دیده نشد. با این توضیحات می‌توان طبق یافته‌های پژوهش حاضر ادعا کرد که ویژگی شخصیتی باوجدان بودن و فرهنگ خدمتگزاری به عنوان پیشایندهای اخلاق کار اسلامی شناخته شدند. همچنین اخلاق کار اسلامی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی کارکنان دانشگاه است. بنابر این، طبق یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان این سه متغیر را به عنوان پیامدهای اخلاق کار اسلامی قلمداد کرد.

جدول (3) ضرایب تأثیر مستقیم و غیر مستقیم فرهنگ خدمتگزاری بر رفتار شهروندی، پاسخگویی و مسئولیت از طریق اخلاق کار اسلامی

نتیجه	t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر فرضیه‌ها
اثر مستقیم دارد	4/99	0/51	با وجدان بودن → اخلاق کار اسلامی
اثر مستقیم دارد	1/02	0/09	هنجارهای غیررسمی → اخلاق کار اسلامی
اثر مستقیم دارد	2/30	0/19	فرهنگ خدمتگزاری → اخلاق کار اسلامی
اثر مستقیم دارد	4/50	0/79	اخلاق کار اسلامی → رفتار شهروندی سازمانی
اثر مستقیم دارد	3/34	0/49	اخلاق کار اسلامی → پاسخگویی فردی
اثر مستقیم دارد	4/61	0/64	اخلاق کار اسلامی → مسئولیت اجتماعی
$X^2=1958/8$	df=1025	$X^2/df=1/91$	RMSEA=0/068
			CFI=0/89
			GFI=0/84
			NFI=0/82

(و) بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی پرداخته شد. یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی، پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان است. این نتایج مغایر با یافته‌های پژوهش معیادفر (1385) است؛ هرچند نتایج بررسی‌های موغلی و همکاران (1392)، قاسمزاده و همکاران (1392)، یوسف (2000؛ 2001)، وهیور و همکاران (2010)، عبدالشکور و همکاران (2010)، حسنی و حیدری‌زاده (1392)، حیدری‌زاده و همکاران (1392)، دانایی‌فرد و همکاران (1389) را تأیید می‌کند. طی این پژوهش نتیجه شد در میان کارکنانی که گرایش به رفتارهای اخلاق کار اسلامی دارند، انتظار بروز رفتارهای شهروندی سازمانی نیز بیشتر می‌شود؛ شاید به این دلیل که متعهد بودن به اصول و ارزشهای اخلاقی در سازمان، به افزایش میزان تعهد کارکنان به هنجارها و مقررات سازمانی و معرفی جوّ عمومی سازمان به عنوان یک محیط اخلاقی سالم منجر می‌شود که ضابطه‌مداری سازمان و در پی آن شرکت فعالانه کارکنان را در رفتارها و فعالیتهای فراتر از وظایف‌های در بر خواهد داشت و در نهایت وجهه‌ای قابل اعتماد و پاسخگو را از سازمان متبوع معرفی می‌کند. این نتیجه با یافته‌های تحقیق بهاری‌فر و همکاران (1390) نیز همسو است. می‌توان به فرهنگ جاری در دانشگاه به عنوان یکی از مهم‌ترین دلایل یافته‌های این پژوهش اشاره کرد. به لحاظ اینکه دانشگاه با جامعه دارای تعاملات فراوانی است که این تعاملات، بر ارزشهای حاکم بر دانشگاه تأثیر فراوانی دارند. از سویی، چون این تعاملات دو سویه است، دانشگاه نیز به واسطه برون‌دادهای خود از قبیل دانش‌آموختگان، تألیفات، ارائه طرحها و برنامه‌ها و ... بر جامعه اثر می‌گذارد. بنابر این، چون بی‌توجهی سازمانها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیتهای آن را زیر سؤال برده، در نتیجه سود و موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (رحمان‌سرشت و همکاران، 1388: 22)، پابندی کارکنان دانشگاهی به عنوان مجریان برنامه‌های دانشگاهی به نوعی مشروعیت این سازمان را در انظار عموم قوت می‌بخشد. ضمن اینکه این میزان پابندی بر پاسخگو بودن اعضا نسبت به تعهدات سازمانی نیز معنادار

455 بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی

است. همچنین بنابر مطالعات یوسف (2000: 515) مبانی اخلاق کار اسلامی، علاوه بر بُعد اقتصادی، ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و چون کار منبع قابل توجهی برای استقلال بوده، در بر دارنده معانی پرورش رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی نیز است (علی و آل‌آیهان، 2008: 110). بنابر این، شاید محیط کاری این کارکنان، دلیل دیگری بر میزان گرایش این اعضا به رویکردهای اخلاقی در کار باشد. نتیجه فرایند، پیامدهایی است که از گرایش به اخلاق کار (اسلامی) عاید سازمان متبوع و جامعه می‌شود.

در پایان با طرح این موضوع که اخلاقیات ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با ارزشها دارند و به عنوان ابزاری نگریسته می‌شوند که ارزشها را به عمل تبدیل کرده؛ بر نگرش افراد به شغل، سازمان و مدیریت مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد. (رحمان سرشت و همکاران، 1388: 23)

با توجه به یافته‌های این پژوهش، پیشنهاد می‌شود مدیریت با مد نظر قرار دادن روحیه فرهنگ خدمتگرای و توجه به گزینه اخلاق کار و به تبع آن اخلاق کار اسلامی، در حین استخدام و گزینش کارکنان و نیز در آموزشهای ضمن خدمت منابع انسانی، بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از سوی آنان و میزان پاسخگویی و مسئولیت اجتماعی سازمان و اعضای خود در قبال جامعه و ذی‌نفعان تأثیر بگذارد. آنچه مسلم است اینکه کار نه فقط تأمین‌کننده نیازهای اقتصادی، بلکه پاسخگوی بسیاری از نیازهای روانی - اجتماعی انسان، از جمله: نیاز به تسلط بر امور، اعتماد به نفس، احترام به نفس، تأیید دیگران، احساس مفید بودن و خدمت به دیگران است (بروس، 1379؛ نقل از: زندی‌پور، 1384: 53) و از آنجا که در اخلاق کار اسلامی انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری و مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی در مدیریت سازمانها محسوب می‌شود، برای تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات در سازمانها یک ضرورت است. در این راستا با ایجاد ضمانتهای اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر، کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمانها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (رجبی‌پور و دهقانی فیروزآبادی، 1391: 55). از این رو، برای گسترش حوزه اخلاق کار و مشروعیت روزافزون آن، خاطر نشان می‌سازد اصول اخلاقی باید برای افراد تعهدآفرین باشند و اقتدار خود را از این طریق کسب کنند، نه صرفاً بر اساس مصلحت از آن اطاعت شود؛ زیرا اقتداری که به خاطر مصلحت از آن تبعیت شود، به مراتب بی‌ثبات تر از اقتداری است که کاملاً مرسوم رعایت شود. به عبارت دیگر؛ اخلاقیات در کار، باید به اعتبار الزام آور و تعهد نسبت به آن ارزشها متکی

باشد. (آرون، 1372؛ نقل از محمدخانی و همکاران، 1392)



منابع

- آمدی، عبدالواحد (1384). غرر الحکم. ترجمه محمدعلی انصاری. [بی‌جا]: مؤسسه امام عصر، چ سوم.
- ابن شعبه، حسن بن علی (1382). تحف العقول. ترجمه صادق حسن‌زاده. قم: آل علی.
- بهاری فر، علی؛ مهدی جواهری کامل و سید علی‌اکبر احمدی (1390). «رفتارهای اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزشهای اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی». پژوهش‌نامه مدیریت منابع انسانی، دوره اول، ش 1: 23-42.
- پاینده، ابوالقاسم (1371). نهج الفصاحه؛ مجموعه کلمات قصار حضرت رسول اکرم (ص) به انضمام فهرست موضوعی. تهران: جاویدان، چ بیست و سوم.
- حسنی، محمد و قدم‌خیر حیدری‌زاده (1392). «بوازش روابط علی - ساختاری اخلاق کار اسلامی بر مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی با توجه به اثرات میانجی فرهنگ خدمتگزاری». مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال چهارم، ش 15: 121-138.
- حیدری‌زاده، زهرا؛ محمد حسنی و ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی (1392). «تأثیر فرهنگ خدمتگزاری بر پاسخگویی فردی و مسئولیت اجتماعی کارکنان با تأکید بر اخلاق کار اسلامی». مدیریت اسلامی، سال بیست و یکم، ش 2: 151-175.
- خانی جزینی، جمال (1387). «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی». اخلاق در علوم و فناوری، سال سوم، ش 4-3: 91-96.
- دانایی فرد، حسن؛ علی رجب‌زاده و آذر درویشی (1389). «تبیین نقش شایستگی اخلاقی - اسلامی و فرهنگ خدمتگزاری در ارتقای پاسخگویی عمومی بیمارستانهای دولتی». اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره سوم، ش 4: 57-70.
- دفت، ریچارد (1374). تنوری سازمان و طراحی ساختار. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
- رافضی، زهره؛ حسین اسکندری و عباس عباسپور (1391، بهار). «رابطه بین ابعاد شخصیت و دو نوع رفتار شهروندی سازمانی». پژوهشهای روان‌شناسی اجتماعی، سال دوم، شماره 5، صص: 41-54.
- رجبی پور میدی، علیرضا و مرتضی دهقانی فیروزآبادی (1391). «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران». اخلاق زیستی، سال دوم، ش 6: 49-92.
- رحمان سرشت، حسین؛ محمود رفیعی و مرتضی کوشا (1388). «مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات فراسازمانی». تدبیر، ش 204: 22-26.
- رضائیان، علی و محمدجواد نائیجی (1388). «اثرات هیجان‌پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی، مطالعه‌ای در صنعت نفت ایران». چشم‌انداز مدیریت، دوره 9، شماره 33، صص: 49-66.
- رویایی، رمضانعلی و حسین مهردوست (1388). «بررسی نقش مدیران فرهنگی در ارتقای مسئولیت اجتماعی (بررسی موردی: مدیران تک‌پست سازمان صدا و سیما)». پژوهشنامه علوم اجتماعی، سال سوم، ش 3: 43-59.
- زندی پور، طیبه (1384). «آسیب‌شناسی فرهنگ و اخلاق کار». تازه‌ها و پژوهشهای مشاوره، ج 4، ش 16: 47-62.

457 ❖ بررسی پیشایندها و پیامدهای اخلاق کار اسلامی

- قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ تقی زوار و زهرا فیض‌الهی (1392). «بررسی نقش میانجی باوجدان بودن در رابطه پاسخگویی با رفتار شهروندی و رفتار سیاسی». پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره سوم، ش 12: 63-78.
- قربانی چوبقلو، صمد و بهروز صادقی عمروآبادی (1390). «اثرات اخلاق اسلامی بر فاکتورهای شغلی مبتنی بر مهندسی فرهنگی رفتار شهروندی سازمانی». مهندسی فرهنگی، سال ششم، ش 61-62.
- کلینی، محمد بن یعقوب (1368). اصول کافی. ترجمه و شرح جواد مصطفوی. تهران: [بی‌نا].
- محمدخانی، مهرانگیز؛ اسماعیل بلالی و اکرم محمدی (1392). «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)». جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و چهارم، ش 2 (پیاپی 50): 143-164.
- مشبکی، اصغر و وهاب خلیلی شجاعی (1389). «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی در مسئولیت اجتماعی سازمانها». جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، ش 4 (پیاپی 40): 37-56.
- معیدفر، سعید (1385). «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی». رفاه اجتماعی، سال ششم، ش 23: 321-341.
- مقیمی، سید محمد و مجید رمضان (1390). پژوهشنامه مدیریت (3): مدیریت رفتار سازمانی (سطح سازمانی). تهران: راه‌دان.
- مقیمی، سید محمد و مجید رمضان (1392). پژوهشنامه مدیریت (4): روان‌شناسی سازمانی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی، چ دوم.
- موغلی، علیرضا؛ سید رضا سیدجوادین، سید علی‌اکبر احمدی و آزاده علوی (1392). «تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)». مدیریت اطلاعات سلامت، ش 10(2): 1-10.
- نصر، سید حسین (1378). «اخلاق کار اسلامی». ترجمه دکتر سید احمد موثقی. کار و جامعه، ش 31: 15-23.
- Amedi, Abdol Wahed (2005). **Qorar ol Hekam**. Translated by: Mohammad-Ali Ansari, Pub: Moaseseh Entesharati Emam Asr, 3th Edition, Iran [In Persian-Arabic]
- Baharifar, A.; M. Javaheri Kamel & S.A.A. Ahmadi (2011). “**Ethical Behavior and Organizational Citizenship Behavior: The Impact of the Ethical Values, Justice and Organizational Commitment**”. Bulletin of Human Management, Vol. 1, No. 1: 23-42. [In Persian]
- Daft, R. (1995). **Organization Theory and Structure**. Translated by Sayed Mohammad Arabi. Tehran: Trade Studies and Research. [In Persian]
- Danaei Fard, H.; H. Rajabzadeh & A. Darwishi (2010). “**Explain the Role of Islamic Ethical Competency and Culture Serve to Improve the Public Accountability of Public Hospitals**”. Journal of Medical Ethics and History of Medicine, Vol 3, No 4: 57-70. [In Persian]
- Ebn e Shobe, Hasan Ebn Ali (2003). **Tohof oL-Oqool**. Translated by Sadegh Hasanzadeh. Qom: Publiction: Al e Ali. [In Persian- Arabic]
- Ghasemzadeh Alishahi, A.; T. Zavareh & Z. Feyzollahi (2013). “**Examine Mediator being Conscientious between Accountability with Citizenship Behavior**”.

- and Political Behavior**". Social Psychology Researches Journal, Vol 3, No 12: 63-78. [In Persian]
- Ghorbani Chobeghloo, S. & B. Sadeghi Amroabadi (2011). **"The Effects of Islamic Ethics on Occupational Factors Based on Organizational Citizenship Behavior of Cultural Engineering"**. Monthly Cultural Engineering of J., 6th year, No 61-62. [In Persian]
 - Hasani, M. & Gh. Heydarizadeh (2013). **"Study of the Fitness of the Causal-Structural Relations among Islamic Work Ethics on Social Responsibility and Individual Accountability: Test of Mediator Role of Serving Culture"**. Journal of Management and Human Resources in the Petroleum Industry, 4th year, No 12: 121-138. [In Persian]
 - Heydarizadeh, Z.; M. Hasani & A. Ghasemzadeh Alishahi (2013). **"Determining the Impact of Service Culture on Staff Individual Accountability and Social Responsibility of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company: Considering the Role of Islamic Work Ethics (IWE)"**. Journal of the Islamic Management, 21th year, No 2: 151-175. [In Persian]
 - Khani Jazani, J. (2008). **"Work Ethics and Conscientious of Work in Entrepreneurship"**. Journal of Ethics in Science and Technology, 3th year, No 3-4: 91-96. [In Persian]
 - Koleyni, Mohammad Ebn e Yaghoob (1989). **Osoul e Kafi**. Translated by Javad Mostafavi. Tehran: Publication of Elmiyeh Eslamiye. [In Persian- Arabic]
 - Moghimi S.M. & M. Ramazan (2013). **The Bulletin of Management** (4); Organizational Psychology. Tehran: Industrial Management Pub, Second Edition. [In Persian]
 - Moghimi, S.M. & M. Ramazan (2011). **The Bulletin of Management** (3); Organizational Behavior Management (Organizational Level). Tehran: Publication of Rahdan. [In Persian]
 - Moghli, A.; S.R. Sayed Javadin, S.A. Ahmadi & A. Alavi (2013). **"Explanation of the Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior through Job Values (Case Study: Isfahan University of Medical Sciences)"**. Health Information Management J., Vol 2, No 3: 1-10. [In Persian]
 - Mohammad Khani, M.; E. Belali & A. Mohammadi (2013). **"Impact of Organizational Factors on the Work Ethics among Employees of Government Departments (the City Khansar)"**. Applied Sociology J., 24th year, Vol 55, No 2: 143-164. [In Persian]
 - Moidfar, S. (2006). **"Work Ethics and the Factors affecting it among Employees of Government Departments"**. Journal of Social Welfare, 6th year, No 23: 321-341. [In Persian]
 - Moidfar, S.
 - Moshabbaki, A. & W. Khalili Shojaee (2010). **"Investigate the Relationship Organizational Culture and Corporate Social Responsibility"**. Applied Sociology, 21th year, No 4(40): 37-56. [In Persian]
 - Nasr, S.H, (1999). **"Islamic Work Ethics"**. Translated by Sayed Ahmad Movaseghi. Work and Society J., No 31: 15-23. [In Persian]

- Payandeh, A. (1992). *Nahj ol-Fasaheh*. Tehran: Publication Javidan, 23th Edition. [In Persian- Arabic].
- Rafezi Z.; H. Eskandari & A. Abbas pour (2011). “**The Relationship between Dimensions of Personality and Types of Organizational Citizenship Behavior**”. *Journal of Social Psychology Research*,2(5), P: 41-54. [In Persian]
- Rahmancesht, H.; M. Rafiei & M. Koosha (2009). “**Social Responsibility; Extra Organizational Ethics**”. *Tadbir*, No 204: 22-26. [In Persian]
- Rajabi Pour Meybodi, A. & M. Dehghani Firooz Abadi (2012). “**Relationship between Islamic Work Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses**”. *Journal of Bioethics*, 2th year, No 6: 22-26. [In Persian]
- Rezaeian, A. & M.J. Naeiji (2009). “**Emotionality and Personality Effects on Job Satisfaction, a Study in the Iranian Oil Industry**”. *Management Perspective*,9(33), P: 49-66. [In Persian]
- Royae, R. & H. Mehrdoost (2009). “**Examine the Role of Cultural Leaders in Promoting Social Responsibility (Case Study: Single Post Managers in IRIB)**”. *Bulletin Social Sciences*, 3th year, No 3: 43-59. [In Persian]
- Zandi Pour, T. (2005). “**Pathology of Culture Work and Work Ethics**”. *News and Researches in Consultancy*, Vol 4, No 16: 47-62. [In Persian]
- Abdul Shakur, B.Sh.; B.M.K. Abdul Wahid, Gh. Mohamad & N.A. Hassan (2010). “**Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction**”. *The Journal of Human Research and Adult Learning*, June, 6 (1): 106-114.
- Ahmad, Sh. & M. Yusuf Owoyemi (2012). “**The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition**”. *International Journal of Business and Social Science*, No. 3: 116-123. www.ijbssnet.com.
- Ali, JA., Al-Owaihian, A. (2008). “**Islamic work ethic: a critical review**”, *Cross Cultural Management an International Journal*. Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- Breaux, D.M.; L.P. Pamela, A.T. Hall, D.D. Frink & W.A. Hochwarter (2008). “**Time to Try a Little Tenderness? The Detrimental Effects of Accountability when Coupled with Abusive Supervision**”. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15: 111-122.
- Cohen, A. & Y. Kol (2004). “**Professionalism and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Examination among Israeli Nurses**”. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4): 386-405.
- Ebadollahi Chanzanagh, H. & M. Akbarnejad (2011). “**The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society**”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30: 916-924. Published by Elsevier Ltd. Open access under ccby-nc-nd License.
- Frink, D.D.; A.T. Hall, A.A. Perryman, A.L. Ranft, W.A. Hochwarter & G.R. Ferris (2008). “**A Mesa-Level Theory of Accountability in Organizations**”. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27: 177-245.
- Hall, A.T. & G.R. Ferris (2010). “**Accountability and Extra-Role Behavior**”. *Employ Response Rights*, 5: 148-159.

- Hall, A.T.; M.T. Royle, R.A. Brymer, P.L. Perrewe, G.R. Ferris & W.A. Hochwarter (2006). **“Relationship between Felt Accountability as a Stressor and Strain Reactions: The Neutralizing Role of Autonomy across Two Studies”**. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11: 87-99.
- Hall, A.T.; R. Zinko, A.A. Perryman & G.R. Ferris (2009). **“Organizational Citizenship Behavior: Mediators in the Relationship between Accountability and Job Performance and Satisfaction”**. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15: 381-392.
- Hochwarter, W.A. & et al. (2003). **Accountability at Work: An Examination of Antecedent and Consequences**. Paper Presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology. Orland, FL.
- Hochwarter, W.A.; G.R. Ferris, M.B. Gavin, P.L. Perrewe, A.T. Hall & D.D. Frink (2007). **“Political Skill as Neutralizer of Felt Accountability-Job Tension Effects on Job Performance Ratings: A Longitudinal Investigation”**. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 102: 226-239.
- Hochwarter, W.A.; P.L. Perrewe, A.T. Hall & G.R. Ferris (2005). **“Negative Affectivity as a Moderator of the form and Magnitude of the Relationship between Felt Accountability and Job Tension”**. *J. of Org. Be.*, Vol 26: 517-534.
- McNamara, C. (1999). **“Complete Guide to Ethics Management”**. <http://www.managementhelp.org/library/ethics/htm>.
- Rokhman, W. (2010). **“The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes”**. *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. Vol. 15, No. 1, Pp: 21-27.
- Somech, A. & R. Bogler (2002). **“Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment”**. *Educational Administration Quarterly*, 38: 277-289.
- Wahibur, R. (2010). **“The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes”**. *JBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1): 21-27. <http://ejbo.jyu.fi/>
- Wat, D. & M.A. Shaffer (2005). **“Equity and Relationship Quality Influences on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Trust in the Supervisor and Empowerment”**. *Journal of Personnel Review*, Vol 34: 406-422.
- Weber, T.R. (1995). **“A Brief Primer on Participation: Philosophy and Practice”**. *Fairness and Competence in Citizen Participation*, 17-34.
- Yousef, D.A. (2000). **“Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change”**. *Human Relations*, 30 (2): 513-537.
- Yousef, D.A. (2001). **“Islamic Work Ethics as a Mediator of the Relationship between Locus of Control, Role Conflict and Role Ambiguity- A Study in an Islamic Country Setting”**. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (4): 283-298.

