

تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن

سوسن بهرامی^۱، علی نقی فقیهی^۲، فاطمه علیزاده^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه چندگانه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیئت علمی زن و کارکنان زن دانشگاه قم بود که همه اعضای جامعه به تعداد ۱۲۰ نفر با روش سرشماری شناسایی و وارد پژوهش شدند. اطلاعات پژوهش با پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی، پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی و پرسش‌نامه بهره‌وری جمع‌آوری و داده‌ها به روش ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری رابطه آماری معناداری وجود دارد. همچنین در نتایج رگرسیون مشاهده شد که اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری را در دانشگاه تبیین می‌کند. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که اخلاق کار اسلامی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر بهره‌وری و نیز رفتار شهروندی سازمانی به‌طور مستقیم بر بهره‌وری تأثیر دارد. بر این اساس دانشگاه‌ها می‌توانند با برنامه‌ریزی‌های صحیح در راستای اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی، سطح بهره‌وری کارکنان زن در دانشگاه را ارتقا دهند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری، بهره‌وری زنان.

نوع مقاله: پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۱۴ تاریخ بازنگری: ۱۳۹۹/۰۳/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۳۱
۱. استادیار علوم تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه قم، قم، ایران. (نویسنده مسئول)

Email: Bahrami837@gmail.com

۲. دانشیار روان‌شناسی تربیتی، عضو هیئت علمی دانشگاه قم، قم، ایران.

Email: Faghihi83@yahoo.com

۳. کارشناس علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه قم، قم، ایران.

Email: Fatemeh.alizadeh1775@gmail.com

The Effect of Islamic Work Ethics and Organizational Citizenship Behavior on Female Faculty Members' and Staff's Efficiency

Sousan Bahrami¹, Ali Naghi Faghihi², Fatemeh Alizadeh³

This correlational research aimed to determine the multiple relationship of Islamic work ethics and organizational citizenship behavior with female faculty members' and staff's efficiency in the University of Qom. The population contained all female faculty members and staff of the University of Qom that all of them were selected by the census. The data were gathered using the questionnaires of Islamic work ethics, organizational citizenship behavior, and efficiency, and they were analyzed by the Pearson correlation coefficient, multivariate regression, and path analysis. The results indicated that the dimensions of Islamic work ethics and organizational citizenship behavior have a significant relationship with efficiency. According to the results of regression, Islamic work ethics and organizational citizenship behavior explain the efficiency of the university. Moreover, based on the path analysis, Islamic work ethics directly and indirectly affects efficiency, and organizational citizenship behavior directly has an effect on efficiency. Therefore, the universities can improve the female staff's efficiency through having correct plans of Islamic work ethics and organizational citizenship behavior.

Keywords: Islamic work ethics, organizational citizenship behavior, efficiency, women's efficiency.

Paper Type: Research

Data Received: 2019/08/05 Data Revised: 2020/05/31 Data Accepted: 2020/06/20

1. Assistant Professor of Educational Psychology, Faculty Member of University of Qom, Qom, Iran. (Corresponding Author) Email: bahrami837@gmail.com

2. Associate Professor of Educational Psychology, Faculty Member of University of Qom, Qom, Iran. Email: faghihi83@yahoo.com

3. B.A. in Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, University of Qom, Qom, Iran. Email: fatemeh.alizadeh1775@gmail.com

۱. مقدمه

از اهداف عالی همه انبیا اخلاق مداری افراد، گروه‌های سازمانی و حاکمیت اخلاق در جامعه است. در اسلام، رعایت اخلاق در محیط کار و فعالیت‌های سازمانی مورد تأکید است و کار مفید و سازنده را در چهارچوب معیارهای ارزشی و اعتقادی، عبادت می‌داند و رشد تعالی انسان را فقط در سایه کار و کوشش می‌داند. بنابراین، نیل به مدارج عالی کمال و راه رسیدن به مراتب پیشرفت فقط در سایه کار و تلاش آگاهانه براساس معیارهای الهی است و به همین دلیل اسلام با عبادت شمردن کار و کوشش، انسان‌ها را به رعایت آداب و شرایط عبادت در انجام کارهای مختلف سفارش می‌کند. (درودی، ۱۳۸۴) دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و فلسفه وجود سازمان، متکی به حیات انسان است. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش‌های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان نسبت به سازمان دیگر است بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار داشته باشند (رضاییان و کشته‌گر، ۱۳۸۷). نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها و در برخوردها و ارتباط‌ها مهم و تعیین‌کننده است (بیک‌زاد، صادقی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۱). رفتار غیر اخلاقی، محیط کسب و کار را بر ضد خود تحریک می‌کند و موجب شکست سازمان می‌شود (اسماعیلی طرزی، بهشتی فرو و اسماعیلی طرزی، ۱۳۹۲). اخلاق مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان است که به صورت اعمال و رفتاری که از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود بروز پیدا می‌کند و به این دلیل گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک رفتار خاص دلیل بر آن است که این رفتار ریشه درونی و باطنی دارد که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که در فرهنگ جامعه ریشه می‌دواند و جامعه را با آن می‌توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۵).

یک نظام اخلاقی می‌تواند هدف یا اهدافی را که شخص برای زندگی خود در نظر گرفته است تصویب، تصحیح و اصلاح کند. (توکلی، ملکیان و نوربخش، ۱۳۹۱) مطالعات اخلاق در دنیای



مدیریت و سازمان، ذیل عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمانی و اخلاق کار انجام شده است (حسین‌زاده و عابدی، ۱۳۸۶). اخلاق کار، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (قراملکی، ۱۳۸۵) و اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه کرد (خاوری، ۱۳۸۶). در سال‌های اخیر زنان در حوزه بهره‌وری و توسعه اقتصادی نقش مهمی داشته‌اند و سهم آنها در ایجاد رشد و توسعه، روند روبه‌رشدی را طی کرده است (حسین‌زاده، حسین‌زاده، طالب‌نژاد و اکبری، ۱۳۹۱). زنان یکی از گروه‌های مهم اجتماعی هستند که نقش بسیار حساس و تعیین‌کننده‌ای در فعالیت‌های اجتماعی دارند. آنها برای تسریع روند تغییر و توسعه پایدار جامعه مسئولیت اخلاقی بسیار جدی و تعیین‌کننده‌ای برعهده دارند. تحلیل کار زنان نمی‌تواند مجزا از کار منزل انجام گیرد و الگوهای کار با مسئولیت‌های خانگی زنان ارتباط دارد. (گرینت^۱، ۱۹۹۸) جامعه‌شناسان اخلاق کار متفاوتی را در زنان یافته‌اند که آنها برای موفقیت در کار خویش از روش‌ها و منش‌هایی استفاده می‌کنند که از تغییرات دنیای مدرن آموخته‌اند. مقایسه نگرش‌های مردان و زنان در محل کار نشان می‌دهد که مردان تمایل بیشتری نسبت به زنان در کسب درآمد مناسب، داشتن آزادی از نظارت و سرپرستی نزدیک، داشتن فرصت‌های رهبری و داشتن مشاغلی که پایگاه اجتماعی آنها را تقویت کند و افزایش دهد، دارند. زنان در جست‌وجوی مشاغلی هستند که در آنها امکان کمک به دیگران وجود داشته باشد و بیش از مردان در جست‌وجوی عواید شخصی مانند لذت، غرور، انجام وظیفه و رقابت شخصی هستند (لیسون^۲، ۱۹۸۴، ۱۴۰). زنان در قضاوت‌های اخلاقی انعطاف‌پذیرتر از مردان هستند و دشواری‌های احتمالی میان دنبال کردن مجموعه قوانین خشک اخلاقی و اجتناب از آزریدن دیگران را درک می‌کنند (برنارد، ۱۳۸۴). زنانی که از نظر اقتصادی موفق هستند ناچارند با دنیایی خود را هماهنگ کنند که احساس می‌کنند به آن تعلق ندارند، ولی در درازمدت می‌توانند اثر تعدیل‌کننده‌ای بر نظام ارزشی مردانه به جای گذارند و مسئولیت‌های خانوادگی و ضروریات کاری را با یکدیگر هماهنگ کنند (توسلی و نجارنیاوندی، ۱۳۸۷)، پس ورود زنان به بازار کار یکی از

1. Grint, K.

2. Lyson, T. A.

متغیرهای مؤثر بر فرهنگ و اخلاق کار در جامعه است و اخلاق کار زنان یکی از مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی است.

اخلاق کار از زیرشاخه‌های اخلاق کاربردی است که جایگاه ویژه‌ای دارد؛ زیرا هر انسانی می‌پذیرد که هر کاری نیازمند رعایت دسته‌ای از بایدها و نبایدهای اخلاقی است که بدون رعایت آنها نتیجه مطلوب به دست نمی‌آید. امروزه اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیررسمی سازمان‌ها درآمده است. مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را در محل کار معین می‌کند، اخلاق کاری نامیده می‌شود. این ارزش‌ها، معیارهای خوبی یا بدی رفتارها و تصمیم‌ها را مشخص می‌کند. ابعاد چهارگانه اخلاق کار با استفاده از مؤلفه‌های دل‌بستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط انسانی سالم در کار و روح جمعی و مشارکت در کار، سنجش می‌شود. (میلیمن، زاپلکسکی و فرگوسن، ۲۰۰۳) اخلاقیات و اصول اخلاقی از مباحثی است که استفاده از آن در جامعه تأکید شده و روابط اجتماعی در کار برای ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی آنها تشویق شده است (نصر، ۱۳۷۸).

اخلاق کار اسلامی^۲ کار خلاق را منبع شادی و کمال و سخت‌کوشی را فضیلت می‌داند. (علی، ۱۹۸۸) رسول اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «ارزش کار در اسلام بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج آن» (شیخ طوسی، ۱۳۷۶). در اخلاق کار اسلامی زندگی بدون کار معنایی ندارد و اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی لازم و وظیفه هر مسلمانی است (عباس، ۲۰۰۸). سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن، سنت پیامبر صلی الله علیه و آله و ائمه اطهار علیهم السلام است. پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله فرمود: «کار سخت موجب آموزش گناهان است»، «هیچ خوراکی و روزی بهتر از آن نیست که انسان از ما حاصل دسترنج خود به دست آورده باشد» و «از رحمت خدا دور باد کسی که زحمت و کار خودش را بر دوش دیگران بیندازد» (عاملی، ۱۳۷۲؛ کلینی، ۱۳۶۵). مبنای اخلاق کار اسلامی را باید در خصیصه اخلاقی گریزناپذیر همه اعمال بشر و مسئولیتی که یک موجود انسانی دارد، جست‌وجو کرد. این مسئولیت در مقابل اعمال خود فرد، چه زن و چه مرد نه تنها نسبت به کارفرما یا کارگر بلکه در رابطه با خود کار در حد توانایی عامل یا کارگر وجود دارد (نصر، ۱۳۷۸).

1. Milliman, J. F., Czaplewski, R. J., & Ferguson, J.

2. Islamic Work Ethic (IWE)



تلاش کافی صورت پذیرد چون برای انسان چیزی جز آنچه تلاش می‌کند، نیست.

اخلاق کار اسلامی بر همکاری و مشارکت در کار تأکید می‌کند. (رک.، آل عمران: ۱۵۹؛ شوری: ۳۸؛ یوسف: ۲۰۱) پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «نمی‌توان همه را به مال راضی کرد، اما به حسن خلق می‌توان». و حضرت علی علیه السلام نیز می‌فرماید: «هر دردی را درمانی است جز بداخلاقی که درمان پذیر نیست». همچنین امام صادق علیه السلام فرمود: «خداوند نان (روزی) را چنان قرار داد که جز با نیروی کار و مهارت و تلاش به دست نیاید تا انسان به کاری مشغول شود و از پیامدهای بیکاری و گستاخی رفاه‌زدگی و بیهودگی بازماند» (مجلسی، ۱۳۸۷، ۳/ ۸۷). انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع و خدمتگزاری از شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌هاست که برای تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی‌کردن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت اجرایی و نهادینه‌کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق آن کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از سویی و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس‌زاده، ۱۳۸۵).

یکی از مهمترین عوامل انسانی مؤثر بر بهبود عملکرد سازمانی، رفتارهای شهروندی سازمانی^۱ است و ویژگی‌های فردی کارکنان یکی از عوامل ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی می‌باشد. ارگان^۲ (۱۹۸۸) رفتار شهروندی سازمانی را رفتارهای تحت اختیار فرد تعریف کرده است که این دسته از رفتارها به طور صریح و مستقیم با سیستم‌های رسمی پاداش مورد توجه قرار نمی‌گیرد، ولی باعث ارتقای اثربخشی کارکردهای سازمان می‌شود که این رفتارها شامل رفتارهای مورد انتظار در نیازهای نقش و یا شرح شغل نیست و در تعهد استخدامی کارکنان قرار نگرفته است و انتخابی است. لامبرت، هوگن و گریفین^۳ (۲۰۰۸) معتقدند که رفتار شهروندی سازمانی، فعالیت‌هایی است که از فرد، خواسته نشده است که آنها را انجام دهد، ولی انجام آنها باعث حمایت از سازمان می‌شود و به آن سود می‌رساند.

1. Organizational Citizenship Behaviors (OCB)

2. Organ, D. W.

3. Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L.

ویژگی‌های رفتار شهروندی سازمانی کارکنان عبارتند از: تفویض ناپذیری رفتار (رفتار باید داوطلبانه باشد نه یک وظیفه از پیش تعیین شده و نه بخشی از وظایف رسمی فرد)، دخالت رفتار در بالاترین علایق سازمان (رفتار، جنبه سازمانی دارد) و ماهیت چندوجهی رفتار (بینستوک، دمورنویل و اسمیت، ۲۰۰۳). ارگان (۱۹۹۸) مقیاس چندبعدی رفتار شهروندی سازمانی را شامل نوع دوستی (کمک به همکاران و کارکنان برای انجام وظایف در شرایط غیر معمول)، وظیفه‌شناسی (انجام وظایف تعیین شده به شیوه‌ای فراتر از آنچه انتظار می‌رود مانند کار در بعد از ساعت اداری برای سودرساندن به سازمان)، جوانمردی (تأکید بر جنبه‌های مثبت سازمان به جای جنبه‌های منفی آن)، فضیلت مدنی (حمایت از عملیات اداری سازمان)، ادب و نزاکت (مشورت با دیگران قبل از اقدام به عمل، دادن اطلاع قبل از عمل و رد و بدل کردن اطلاعات) معرفی کرده است.

وجود رفتار شهروندی سازمانی در سازمان، پیامدهایی به دنبال دارد که مهمترین آنها افزایش بهره‌وری، کارایی و اثربخشی، ارتقای روابط مثبت بین کارکنان، کارایی بیشتر در تخصیص منابع، کاهش هزینه‌های نگهداری، انعطاف لازم برای ابداع و نوآوری، بهبود خدمت به مشتری و استفاده اثربخش از منابع کمیاب است. از دیگر پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی می‌توان به بهبود و افزایش کمیت کار، رضایت شغلی، افزایش خودپنداره مثبت شخصی، بهبود توانایی سازمان برای جذب نیروی جدید با کیفیت بالا، سهیم شدن کارکنان در مسئولیت‌های سنگین نظارتی و حفظ تعادل درونی سازمانی اشاره کرد. (سبحانی‌نژاد، یوزباشی و شاطری، ۱۳۸۹) در این میان زنان نقش بسیار حساس و تعیین‌کننده‌ای در فعالیت‌های اجتماعی دارند. حضور گسترده زنان در جامعه، پیامدهای مهمی مانند افزایش سطح درآمد خانواده، کاهش بار سرپرستی مردان در خانواده و کاهش فشار اقتصادی بر آنها، بالارفتن عرضه نیروی کار از سوی زنان و کاهش فشار اقتصادی بر آنها و کاهش هزینه‌های تولید و خدمات در کل جامعه را به دنبال دارد و باعث رشد و توسعه اقتصادی می‌شود (زندی، دامن کشیده و مراد حاصل، ۱۳۹۱).

بهره‌وری، ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جست‌وجوی کارایی بیشتر



و اثربخشی بیشتر هستند و تلاش‌های آنها در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقاب‌ت امروز تضمین کنند. بهره‌وری همواره سعی دارد آنچه را در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد و بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد (سیدعامری، ۱۳۸۷). بهره‌وری استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها یا منابع تولید محصول یا ارائه خروجی هاست (نوری‌زاده، ۱۳۸۷). عامل یا اهرم اصلی کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمان، منابع انسانی است و دستیابی به اهداف سازمان‌ها تا حدود زیادی در گرو عملکرد مناسب و صحیح کارکنان است (مردانی و حیدری، ۱۳۸۸). سازمان‌ها به کارکنان اثربخش و کارا نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود برای رشد و توسعه همه‌جانبه دست یابند. به‌طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی (بهره‌وری) نیروی انسانی بستگی دارد (سیدین، احدی‌نژاد، تورانی و رجیبی‌فر، ۱۳۹۳) و یکی از مسائلی که مدیران سازمان پیشرو را در دهه آینده درگیر خواهد کرد تلاش برای افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان است (احمدی، ۱۳۹۵). بهره‌وری به چهار سطح فردی، گروهی، سازمانی و ملی طبقه‌بندی می‌شود. رشد این شاخص‌های بهره‌وری نمایانگر استفاده مؤثر از منابع انسانی است.

تجربه نشان داده است که اگر تمام سیاست‌گذاری‌ها و اهداف انسان صحیح و درست باشد، ولی نیروی انسانی که برای رسیدن به اهداف تلاش می‌کند در وضعیت مطلوبی قرار نداشته باشد، نمی‌توان اطمینان داشت که سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود دست یافته است. (طاهری، ۱۳۹۰) بنابراین، برخورداری از کارکنانی توانمند، باانگیزه و متعهد عامل اصلی در ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان است؛ چنین کارکنانی کمیاب هستند و به راحتی قابل کپی برداری و جایگزینی نیستند (قلی‌پور، ۱۳۹۰). وقتی کارکنان احساس کنند که به صورت اخلاقی و منصفانه در سایه قوانین اسلامی با آنها برخورد شده است عملکرد شغلی آنها پیشرفت کرده و تعهدشان نسبت به سازمان و رضایت شغلی ایشان افزایش می‌یابد (تعجبی، سید عباس‌زاده، حسنی و قلاوندی، ۱۳۹۴). بنابراین، کارکنان دین‌دارتر بیشتر به رفتارهای شهروندی سازمانی مبادرت می‌ورزند (عسکری، نیکوکار و امینی، ۱۳۹۳) و این رفتارها برای بقای سازمان، حیاتی است و می‌تواند اثربخشی، کارایی و بهره‌وری کارکنان و سازمان را

بیشتر کند (جهانگیر، محمد مزاحد و حق، ۲۰۰۴).

زبانی شادباد، حسنی و قاسم زاده علیشاهی (۱۳۹۶) با بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی نشان دادند که بین اخلاق با درگیری شغلی و تلاش افزایش یافته رابطه علی مثبت وجود دارد. شجاعی فر، مرزیه و ناستی زایی (۱۳۹۶) در بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی نشان دادند که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش و درگیری شغلی، همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. حسینی، مرادی، خانجانی و بخشی (۱۳۹۵) نشان دادند که همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز نیز مثبت و معنادار است. احمدی (۱۳۹۵) نیز نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی مدیران ارشد و مؤلفه‌های آن به جز وجدان کاری و رفتار مدنی با بهره‌وری سازمانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) در بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه نشان دادند که بین تمام مؤلفه‌های اخلاق آموزشی به جز پرداختن به موضوعات حساس، داشتن روابط دوگانه با دانشجویان و احترام به محل آموزش با عملکرد استادان رابطه معنادار وجود دارد. اردلان، قنبری، فیضی، سیف پناهی و زندی (۱۳۹۳) دریافتند که ارتباط بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان مثبت و معنی دار است. زارعی و بخشنده (۱۳۹۳) نیز در شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق کاری مؤثر بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان به نتایج مشابه دست یافتند. در پژوهش هاشمی شیخ‌شبابی، نعیمی و بشلیده (۱۳۹۳) مشخص شد که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم و نیز با میانجی‌گری تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیرگذار بوده است.

عنایتی، بهنام فر، ضامنی و اسفندیاری (۱۳۹۳) در بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی پرستاران نشان دادند که تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد و رابطه بین بعد مربوط به روابط سالم و انسانی اخلاق کار و بعد مستمر تعهد سازمانی، معنی دار می‌باشد. همچنین پژوهش‌های متعددی رابطه معنادار بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری کارکنان و رابطه بین اخلاق



کاری و ارتقای رفتار شهروندی سازمانی را تأیید کرده‌اند (رک.، مایل افشار، رجب‌زاده و معمارپور، ۱۳۹۱؛

طاهری دمنه، زنجیرچی و نجatian قاسمیه، ۱۳۹۰؛ بهاری فر، جواهری‌کامل و احمدی، ۱۳۹۰).

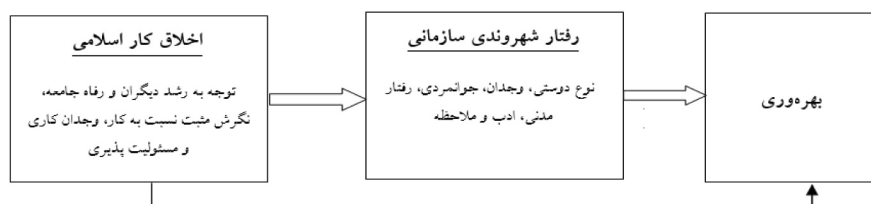
دورکنای، امین و خان^۱ (۲۰۱۶) با بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر پیامدهای شغلی و اثر تعدیلی اخلاق کار اسلامی کارکنان دانشگاه‌های دولتی و خصوصی پاکستان نشان دادند که عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رفتار شهروندی سازمانی و عجزین شدن با شغل، تأثیر مثبتی دارد و اخلاق کار اسلامی نیز نقش تعدیل‌گری در رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد و همچنین بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با اخلاق کار اسلامی نیز ارتباط مثبت و معناداری یافت شده است. مرتضی، عباس، راکس، خالد و مشتاق^۲ (۲۰۱۶) نیز با بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و نقش دانش در به اشتراک‌گذاری رفتار نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبتی دارد و افراد با اخلاق کار اسلامی خوب، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را نسبت به افراد با اخلاق کار اسلامی ضعیف نشان می‌دهد. همچنین اخلاق کار اسلامی بر دانش و نقش آن در ترویج بیشتر رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنادار بوده است. جهاد، کوکب و راسمینی^۳ (۲۰۱۵) با بررسی عوامل مؤثر بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارمندان بانک‌های اسلامی مالزی با نقش تعدیل اخلاق کار اسلامی نشان دادند که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای، رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند و نیز اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی مؤثر است. در پژوهش محبتی، هدایتی و باقری (۲۰۱۴) درباره رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و اخلاق اسلامی کسب‌وکار در سلامت کارکنان، اخلاق اسلامی کسب‌وکار به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده قابل توجه از رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شد و مشخص شد که بین اخلاق اسلامی کسب و کار و رفتار شهروندی سازمانی و سلامت کارکنان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. عباس (۲۰۰۸) در پژوهش خود اخلاق کار اسلامی و دیدگاه منتقدانه در دانشگاه کویت را بررسی کرد و نشان داد که مفاهیم اخلاق کار اسلامی با شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی که در حال رشد و ترقی

1. Durkhanai, M., Ul Amin, S., & Khan, S.

2. Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R.

3. Jihad, M., Quoquab, F., & Rosmini, O.

است، ثبات پیدا می‌کند و در این میان، افراد مؤمن و اسلامی با یک حس قوی و با تعهد بادوام سازمانی آماده به کار می‌شوند و اخلاق کار اسلامی با فاکتور اصلی یعنی، ایمان افراد ترویج پیدا می‌کند و بعد اقتصاد نیز به خوبی ابعاد اجتماعی و اخلاقی پیشرفت می‌کند. با توجه به ضرورت ابعاد اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی در ابعاد نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و به دلیل کمبود پژوهش در این زمینه به ویژه پژوهش بر روی گروه نمونه اعضای هیئت علمی و کارکنان زن در دانشگاه، پژوهش حاضر عوامل مرتبط با این متغیرها را مورد بررسی قرار داد.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

براساس مدل مفهومی تحقیق، این فرضیه که بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم رابطه معنادار وجود دارد.

۲. شیوه اجرای پژوهش

۱-۲. روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم، به روش پیمایشی از نوع همبستگی انجام شد. داده‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون، آزمون t، تحلیل واریانس و رگرسیون چندمتغیره انجام شد.

۲-۲. جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمام زنان اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم به تعداد ۱۲۰ نفر بود که همگی به روش سرشماری در نمونه پژوهشی قرار گرفتند.

۲-۳. ابزار پژوهش

۲-۳-۱. پرسش نامه اخلاق کار اسلامی^۱

این پرسش نامه براساس مدل یوسف^۲ (۲۰۰۱) با هفده گویه طراحی شده است و شامل سه مؤلفه توجه به رشد دیگران، رفاه جامعه و نگرش مثبت نسبت به کار می باشد. نمره گذاری این پرسش نامه از هفده تا ۸۵ (ضعیف تا بسیار خوب) است. پایایی پرسش نامه مذکور در پژوهش های متعددی از جمله پژوهش کیوانلو، رحیمی پردنجانی و محمدزاده ابراهیمی (۱۳۹۴) نیز محاسبه و تأیید شده است (r=۰/۸۸).

۲-۳-۲. پرسش نامه رفتار شهروندی سازمانی^۳

این پرسش نامه براساس مدل اورگان^۴ و کانوسکی^۵ (۱۹۹۶) در ۱۵ آیتم طراحی شده و شامل پنج مؤلفه نوع دوستی، وجدان، جوانمردی، رفتار مدنی، ادب و ملاحظه است. پایایی این پرسش نامه در پژوهش های متعدد از جمله پژوهش احمدی (۱۳۹۵) محاسبه و تأیید شده است (r=۰/۸۴).

۲-۳-۳. پرسش نامه بهره‌وری^۶

این پرسش نامه براساس مدل هرسی و گلداسمیت^۶ (۱۹۹۹) در ۳۲ آیتم طراحی شده و شامل پنج مؤلفه حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری است. پایایی این پرسش نامه در پژوهش های متعدد از جمله پژوهش نصیری ولیک بنی و بهشتی راد (۱۳۹۳) نیز محاسبه و تأیید گردیده است (r=۰/۸۲). همه پرسش نامه های مذکور در مقیاس پنج درجه ای لیکرت تنظیم شده اند. برای سنجش روایی پرسش نامه ها از روایی محتوایی و صوری استفاده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. میزان پایایی پرسش نامه ها با روش ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد که از آستانه ۰/۷۰ بالاتر بود.

1. Islamic Work Ethics Questionnaire
2. Yousef, d.
3. Organizational Citizenship Bshavior Questionnaire
4. Organ, D. W., & Konovsky, M.
5. Productivity Questinnaire
6. Hersey, H., & Goldsmith, M.

متغیر	نوع متغیر	آلفای کرونباخ تک تک متغیرها	آلفای کرونباخ کل سؤالات
توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه نگرش مثبت نسبت به کار وجدان کاری و مسئولیت پذیری	مستقل	۰/۸۵	۰/۹۱
	مستقل	۰/۸۰	
	مستقل	۰/۷۹	
نوع دوستی وجدان جوانمردی رفتار مدنی ادب و ملاحظه	مستقل	۰/۷۸	۰/۸۳
	مستقل	۰/۷۳	
	مستقل	۰/۸۱	
	مستقل	۰/۸۰	
	مستقل	۰/۸۶	
حمایت سازمانی انگیزش بازخورد اعتبار سازگاری	وابسته	۰/۸۰	۰/۸۹
	وابسته	۰/۷۹	
	وابسته	۰/۹۰	
	وابسته	۰/۸۸	
	وابسته	۰/۷۸	

۳. یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی نشان داد که در زنان اعضای هیئت علمی و کارکنان، متوسط نمره اخلاق کار اسلامی ۵۳ و کمی بالاتر از سطح متوسط بود؛ یعنی میزان اخلاق کار اسلامی در زنان بسیار خوب بوده است. متوسط نمره رفتار شهروندی سازمانی ۳۶ و در سطح متوسط بود. همچنین میانگین نمرات بهره‌وری ۲/۲۳ بود که نشان داد میزان بهره‌وری زنان از حد متوسط پایین‌تر می‌باشد.

جدول ۲

ضرایب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

رابطه موجود در مدل	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه معنادار بین توجه به رشد دیگران با رفاه جامعه و بهره‌وری زنان	۰/۲۰۳	۰/۰۰۱
رابطه معنادار بین نگرش مثبت نسبت به کار با بهره‌وری زنان	۰/۱۰۱	۰/۰۰۲
رابطه معنادار بین وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری با بهره‌وری زنان	۰/۱۳۷	۰/۰۰۳
رابطه معنادار بین نوع دوستی و بهره‌وری زنان	۰/۱۶۴	۰/۰۰۵
رابطه معنادار بین وجدان و بهره‌وری در زنان	۰/۱۷۱	۰/۰۰۶
رابطه معنادار بین جوانمردی و بهره‌وری زنان	۰/۳۱۰	۰/۰۰۱
رابطه معنادار بین رفتار مدنی و بهره‌وری زنان	۰/۳۸۰	۰/۰۰۱
رابطه معنادار بین ادب و ملاحظه و بهره‌وری زنان	۰/۳۰۳	۰/۰۰۱

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود سطح معناداری کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است که نشان می دهد بین ابعاد اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد. ضرایب همبستگی پیرسون به دست آمده برای همه روابط مستقیم و مثبت است.

جدول ۳

رگرسیون چندگانه بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

شاخص‌ها / متغیرها	ss	df	ms	R	R ^۲	F	sig
متغیرها	۲۰/۸۷۴	۳	۱۳/۴۲۸	۰/۴۶۲	۰/۲۱۳	۱۸/۸۶۱	۰/۰۰۰
باقی مانده	۳۲/۲۴۲	۱۱۷	۰/۵۴۱				
کل	۵۳/۱۱۶	۱۲۰					

جدول ۳ نشان می دهد که مقدار F محاسبه شده با درجه آزادی ۳ و ۱۱۷ در سطح تشخیص $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول بزرگ تر است. بنابراین، بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری، رابطه چندگانه معنی داری در اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه وجود دارد. $(P = ۰/۰۰۰)$ ضریب همبستگی چندگانه ۰/۴۶۲ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۱۳ است. بنابراین، ۲۱/۳٪ از تغییرات مربوط به واریانس مؤلفه های بهره‌وری، تحت تأثیر ابعاد اخلاق کار اسلامی است.

جدول ۴

رابطه بین هر کدام از ابعاد اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

شاخص‌ها / متغیرها	β	Beta	Vif	tob	P
مقدار ثابت	۳/۰۱۲	-	-	۷/۴۲۳	۰/۰۰۱
توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه	۰/۳۱۲	۰/۱۶۷	۱/۷۶۲	۲/۳۲۸	۰/۰۰۰
نگرش مثبت نسبت به کار	۰/۰۹۱	۰/۰۷۵	۵/۱۰۳	۰/۹۴۳	۰/۰۰۵
وجدان کاری و مسئولیت پذیری	۰/۱۵۶	۰/۱۱۳	۱/۴۱۵	۰/۷۳۳	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۴ ضرایب بتا بین توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه و بهره‌وری ۰/۱۶۷، بین نگرش مثبت نسبت به کار و بهره‌وری ۰/۰۷۵، بین وجدان کاری و مسئولیت پذیری و بهره‌وری ۰/۱۱۳ است که همگی معنادار می باشد.

جدول ۵

رگرسیون چندگانه بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

sig	F	R ^۲	R	ms	df	ss	شاخص‌ها
							متغیرها
۰/۰۰۰	۲۱/۵۳۴	۰/۲۶۲	۰/۵۱۲	۱۱/۱۶۵	۵	۱۴/۳۸۹	متغیرها
				۰/۳۰۹	۱۱۵	۳۵/۲۳۲	باقی‌مانده
					۱۲۰	۴۹/۶۲۱	کل

جدول ۵ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با درجه آزادی ۵ و ۱۱۵ در سطح تشخیص $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. بنابراین، بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری، رابطه چندگانه معنی‌داری در اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه وجود دارد ($P = ۰/۰۰۰$). ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۱۲ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۶۲ است. بنابراین، ۲/۲۶٪ از تغییرات مربوط به واریانس مؤلفه‌های بهره‌وری تحت تأثیر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی است.

جدول ۶

رابطه بین هر کدام از مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

P	tob	Vif	Beta	β	شاخص‌ها
					متغیرها
۰/۰۰۱	۴/۰۱۵	-	-	۴/۱۴۳	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱/۳۴۶	۱/۲۴۲	۰/۲۷۳	۲/۲۶۴	نوع دوستی
۰/۰۰۱	۱/۳۲۱	۱/۶۱۲	۰/۱۴۷	۱/۱۳۱	وجدان
۰/۰۰۴	۱/۰۷۶	۳/۶۸۷	۰/۰۸۵	۰/۱۸۵	جوانمردی
۰/۰۰۳	۱/۰۴۰	۱/۵۰۵	۰/۱۳۱	۰/۸۱۹	رفتار مدنی
۰/۰۰۰	۱/۹۹۵	۱۲/۰۳	۰/۰۹۵	۰/۲۶۳	ادب و ملاحظه

بر اساس جدول ۶ ضرایب بتا بین نوع دوستی و بهره‌وری ۰/۲۷۳، بین وجدان و بهره‌وری ۰/۱۴۷، بین جوانمردی و بهره‌وری ۰/۰۸۵، بین رفتار مدنی و بهره‌وری ۰/۱۳۱، بین ادب و ملاحظه و بهره‌وری ۰/۰۹۵ است که همگی معنادار می‌باشد ($P = ۰/۰۰۰$).

جدول ۷

گرسبون چندگانه بين ابعاد اخلاق كار اسلامي و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

sig	F	R ^۲	R	ms	df	ss	شاخص‌ها
							متغیرها
۰/۰۰۰	۲۷/۱۸۰	۰/۴۱۳	۰/۶۴۰	۱۲/۸۶۸	۳	۳۸/۶۰۳	متغیرها
				۰/۴۷۳	۱۱۷	۵۴/۹۱۷	باقی مانده
					۱۲۰	۹۳/۵۲۰	کل

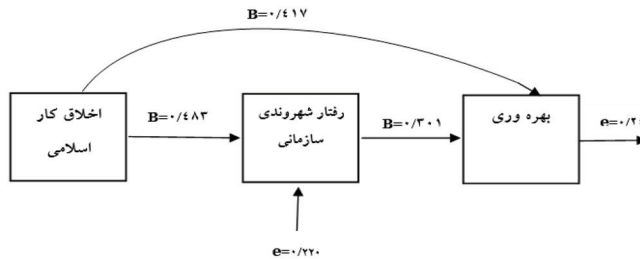
جدول ۷ نشان می‌دهد که مقدار F محاسبه شده با درجه آزادی ۳ و ۱۱۷ در سطح تشخیصی $\alpha = ۰/۰۵$ از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر است. بنابراین، بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه چندگانه معنی داری در اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم وجود دارد ($P = ۰/۰۰۰$). ضریب همبستگی چندگانه $۰/۶۴۰$ و ضریب تعیین اصلاح شده $۰/۳۴۱$ است. بنابراین $۱/۳۴$ ٪ از تغییرات مربوط به واریانس مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر ابعاد اخلاق کار اسلامی است.

جدول ۸

رابطه بین هر کدام از ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه

P	tob	Vif	Beta	β	شاخص‌ها
					متغیرها
۰/۰۰۷	۴/۵۵۸	۱/۴۵۳	۰/۵۶۲	۱/۶۴۵	توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه
۰/۰۰۰	۱/۷۹۲	۱/۸۲۸	۰/۰۷۶	۰/۱۰۶	نگرش مثبت نسبت به کار
۰/۰۰۳	۳/۴۵۵	۱/۳۴۳	۰/۲۸۵	۰/۱۹۸	وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری
۰/۰۰۱	۳/۸۳۰	-	-	۲/۳۴۴	مقدار ثابت

براساس جدول ۸ ضرایب بتا بین توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه و رفتار شهروندی سازمانی $۰/۵۶۲$ ، بین نگرش مثبت نسبت به کار و رفتار شهروندی سازمانی $۰/۰۷۶$ ، بین وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری و رفتار شهروندی سازمانی $۰/۲۸۵$ است که همگی معنادار می‌باشد ($P = ۰/۰۰۰$).



شکل ۲. مدل تحلیل مسیر برای اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری

با توجه به رابطه مستقیم و غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری و رابطه مستقیم رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری و ضرایب مسیر محاسبه شده، مدل کل تحلیل مسیر را می‌توان به صورت شکل ۲ نشان داد.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با بهره‌وری اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم انجام شد. یافته‌ها نشان داد که میزان اخلاق کار اسلامی کمی بالاتر از سطح متوسط، میزان رفتار شهروندی سازمانی در سطح متوسط و میزان بهره‌وری از حد متوسط پایین‌تر بود. شاید بتوان علت این مسئله را به عدم وجود رویکرد کلان به منابع انسانی در مدیریت دانشگاه‌ها نسبت داد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش عنایینی و همکاران (۱۳۹۳) که نشان داد تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای و دو بعد عاطفی و مستمر تعهد سازمانی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد همسوست. همچنین این یافته‌ها با نتایج پژوهش عباس (۲۰۰۸) که نشان داده است مفاهیم اخلاق کار اسلامی با شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی که در حال رشد و ترقی است، ثبات پیدا می‌کند همسوست. در پژوهش وی، بیان شده است که افراد مؤمن و مسلمان با یک حس قوی و با تعهد بادوام سازمانی آماده به کار می‌شود و اخلاق کار اسلامی با فاکتور اصلی که همانا ایمان افراد است، ترویج پیدا می‌کند. براین اساس، بعد اقتصاد نیز به خوبی ابعاد اجتماعی و اخلاقی پیشرفت می‌کند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و بهره‌وری، رابطه چندگانه معنی‌داری در اعضای هیئت علمی و کارکنان زن دانشگاه قم وجود دارد. ضریب همبستگی

چندگانه ۰/۴۶۲ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۱۳ است. بنابراین، ۲۱/۳٪ از تغییرات مربوط به واریانس بهره‌وری تحت تأثیر ابعاد اخلاق کار اسلامی است و ضرایب بتا بین توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه و بهره‌وری ۰/۱۶۷، بین نگرش مثبت نسبت به کار و بهره‌وری ۰/۰۷۵، بین وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری و بهره‌وری ۰/۱۱۳ است که همگی معنادار می‌باشند. این نتایج نشان می‌دهد که با رعایت اخلاق و رفتار منصفانه در سایه قوانین اسلامی، عملکرد شغلی کارکنان ارتقا و تعهدشان نسبت به سازمان و بهره‌وری آنها افزایش می‌یابد. نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهش‌های زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۶)، شجاعی‌فر و همکاران (۱۳۹۶) و سلاجقه و صفری (۱۳۹۴) همسوست. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش اردلان و همکاران (۱۳۹۳) که نشان داده است ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان وجود دارد و با نتایج پژوهش زارعی و بخشنده (۱۳۹۳) که بیان کرده است مؤلفه‌های اخلاق کاری بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری تأثیر دارد، همسو می‌باشد.

همچنین یافته‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری، رابطه چندگانه معنی‌داری وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۵۱۲ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۲۶۲ است. بنابراین، ۲۶/۲٪ از تغییرات مربوط به واریانس مؤلفه‌های بهره‌وری تحت تأثیر مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی است و ضرایب بتا بین نوع دوستی و بهره‌وری ۰/۲۷۳، بین وجدان و بهره‌وری ۰/۱۴۷، بین جوانمردی و بهره‌وری ۰/۰۸۵، بین رفتار مدنی و بهره‌وری ۰/۱۳۱، بین ادب و ملاحظه و بهره‌وری ۰/۰۹۵ است که همگی معنادار می‌باشند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که اگر منابع انسانی برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند و در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند، سازمان به اهداف از پیش تعیین شده خود دست خواهد یافت. نتایج تحقیق با یافته‌های پژوهش‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۵)، احمدی (۱۳۹۵)، مایل افشار و همکاران (۱۳۹۱)، همسوست.

همچنین یافته‌ها نشان داد که بین ابعاد اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی، رابطه چندگانه معنی‌دار وجود دارد. ضریب همبستگی چندگانه ۰/۶۴۰ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۳۴۱ است. بنابراین، ۳۴/۱٪ از تغییرات مربوط به واریانس مؤلفه‌های رفتار

شهروندی سازمانی تحت تأثیر ابعاد اخلاق کار اسلامی است و ضرایب بتا بین توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۵۶۲، بین نگرش مثبت نسبت به کار و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۰۷۶، بین وجدان کاری و مسئولیت پذیری و رفتار شهروندی سازمانی ۰/۲۸۵ است که همگی معنادار می باشد. براین اساس، اگر نیروی انسانی، متعهد به اخلاق اسلامی و ارزش های سازمانی باشند باعث افزایش روحیه و رضایت شغلی می شود که به برتری سازمانی می انجامد. نتایج این بخش با یافته های پژوهش های طاهری دمنه و همکاران (۱۳۹۰)، بهاری فرو و همکاران (۱۳۹۰) و مرتضی و همکاران (۲۰۱۶) همسوست.

در تحلیل مسیر، نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر بهره وری و نیز رفتار شهروندی سازمانی به طور مستقیم بر بهره وری تأثیر داشته است، پس می توان گفت که نقش اخلاق در عملکردها، رفتارها و تصمیم گیری ها مهم و تعیین کننده است و سبب افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می شود. نتایج این بخش از تحقیق نیز با یافته های پژوهش های هاشمی شیخ شبانی و همکاران (۱۳۹۳)، جهاد و همکاران (۲۰۱۵) و محبتی و همکاران (۲۰۱۴) همسوست.

همچنین در مقایسه ابعاد اخلاق کار اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی و بهره وری براساس مشخصات جمعیت شناختی، یافته های فرعی نیز نشان داد که نتایج حاصله براساس نوع شغل (عضو هیئت علمی یا کارمند) تفاوت معناداری ندارد، ولی در اعضای هیئت علمی با مرتبه دانش یاری، نتایج حاصله بالاتر از اعضای هیئت علمی با مرتبه استادیاری بود و در کارکنان ۳۱ تا ۴۰ سال نیز نتایج بالاتر از کارکنان کمتر از ۳۰ سال مشاهده شد. این بخش نیز با یافته های پژوهش یوسف (۲۰۰۱) همسو می باشد.

محققان توسعه بر این باورند که از میان سرمایه های فیزیکی، تکنولوژیک و انسانی، متغیر اصلی و مهم، سرمایه انسانی و بهره وری صحیح از آن است. توسعه و تکامل اقتصادی جز با رشد فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان های کار محقق نمی شود. جامعه ای که در تربیت و بهره گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه نیست و توسعه و تکامل اقتصادی جز با رشد ویژگی فرهنگی عوامل کار در محیط و سازمان های کار محقق نمی شود. اخلاق کار در فرهنگ کار جامعه اهمیت می یابد و متضمن توسعه و



پیشرفت می‌شود. ورود زنان به بازار کار یکی از متغیرهای مؤثر بر فرهنگ و اخلاق کار است. اخلاقیات و اصول اخلاقی از مباحثی است که به‌کارگیری آن در جامعه تأکید شده است به طوری که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله هدف از رسالت خود را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده است. بنابراین، اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی در مدیریت کارا و اثربخش ایفا کند. نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب و در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. ویژگی‌های فردی کارکنان یکی از عوامل ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی است. رفتارهایی که تحت اختیار فرد تعریف شده است که این دسته از رفتارها به‌طور صریح و مستقیم توسط سیستم‌های رسمی پاداش مورد توجه قرار نمی‌گیرد، ولی باعث ارتقای اثربخشی کارکردهای سازمان می‌شود و اخلاقی شدن سازمان باعث افزایش کارایی و اثربخشی آن می‌گردد که از پایه‌های اساسی بهره‌وری به‌شمار می‌رود.

برخی از محدودیت‌های پژوهش حاضر استفاده از پرسش‌نامه، عدم دستیابی به روابط علی و معلولی، تعمیم یافته‌ها و اجرای پژوهش در یک محدوده جغرافیایی با بافت فرهنگی و مذهبی خاص بود. بنابراین، پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر به شیوه کیفی و با مصاحبه انجام شود. همچنین توصیه می‌شود برای پی‌بردن به روابط علی و معلولی، پژوهش به روش آزمایشی یا کیفی صورت گیرد و برای تعمیم یافته‌ها نیز پیشنهاد می‌گردد این پژوهش در سایر دانشگاه‌های ایران با بافت‌های فرهنگی مختلف انجام شود.

فهرست منابع

- * قرآن کریم (۱۳۸۲). مترجم: الهی قمشه‌ای، مهدی. قم: الهادی.
۱. احمدی، مسعود (۱۳۹۵). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی مدیران و بهره‌وری سازمانی. نشریه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۴(۴)، ۷۸-۱۰۸.
۲. اردلان محمدرضا، قنبری، سیروس، فیضی، کاوه، سیف‌پناهی، حامد، و زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. نشریه اخلاق زیستی، ۴(۱۳)، ۷۵-۹۵.
۳. اسماعیلی طرزی، زهرا، بهشتی فر، ملیکه، و اسماعیلی طرزی، حمیده (۱۳۹۲). رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادافزینی مدیران. نشریه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۸(۱)، ۷۰-۸۴.
۴. الوانی، سیدمهدی، و پرویز، احمدی (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. نشریه مدرس علوم انسانی، ۱۵(۱)، ۱-۲۰.
۵. برنارد، جسی (۱۳۸۴). دنیای زنان. مترجم: ذوفن، شهرزاد. تهران: نشر اختران.
۶. بهاری فر، علی، جواهری کامل، مهدی، و احمدی، سیدعلی اکبر (۱۳۹۰). رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی. نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱، ۴۲-۶۳.

۷. بیک‌زاده، جعفر، صادقی، محمد، و ابراهیم‌پور، داوود (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰، ۹-۱۰.
۸. تعجبی، محمود، سید عباس‌زاده، میرمحمد، حسنی، محمد، و قلاوندی، حسن (۱۳۹۴). نقش عدالت سازمانی ادراک‌شده بر درگیری شغلی با آزمون میانجی‌گری هویت سازمانی. *نشریه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۱۲(۵)، ۱۵۳-۱۷۴.
۹. توسلی، غلامعباس، و نجارنهادی، مریم (۱۳۸۷). مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت. *نشریه زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)*، ۳(۳)، ۳۹-۶۰.
۱۰. توکلی، سیده سمانه، ملکیان، ناصر، و نوربخش، مهدی (۱۳۹۱). عوامل تعیین‌کننده تمایل به اشتراک دانش و رفتار اشتراک دانش. *نشریه مطالعات منابع انسانی*، ۲(۶)، ۱۰۵-۱۱۸.
۱۱. حسین‌زاده، امیر، و عابدی‌جعفری، حسن (۱۳۸۶). مرزشناسی حوزه اخلاق سازمان و مدیریت. *نشریه روش‌شناسی علوم انسانی*، ۵۳، ۱۳۳-۱۴۴.
۱۲. حسین‌زاده، مریم، حسین‌زاده، حامد، طالب‌نژاد، رمضان، و اکبری، یاسر (۱۳۹۱). بررسی عوامل کارآفرینی زنان در توسعه اقتصادی کشور ایران. *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان*. بابلسر.
۱۳. حسینی، محمدعلی، مرادی، لیلان، خانجانی، سعید، و بخشی، عنایت‌اله (۱۳۹۵). همبستگی بین عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان سازمان بهزیستی شهر شیراز. *نشریه مدیریت ارتقای سلامت*، ۲(۵)، ۷۰-۷۷.
۱۴. خاوری، سید مهدی (۱۳۸۶). *تبیین رابطه اخلاق کار و عملکرد کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران و منطقه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت. دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۱۵. درودی، هما (۱۳۸۴). *فرهنگ کار از دیدگاه اسلام*. *نشریه کار و جامعه*، ۴، ۶۳-۱۵.
۱۶. رضاییان، علی، و کشته‌گر، عبدالعلی (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی. *نشریه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی*، ۷(۲۷)، ۲۷-۳۹.
۱۷. زارعی، حبیب‌اله، و بخشنده، محمد (۱۳۹۳). شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق کاری مؤثر بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان. *نشریه علمی-ترویجی مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۳)، ۱-۳۰.
۱۸. زبانی‌شادباد، محمدعلی، حسنی، محمد، و قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۶). نقش اخلاق حرفه‌ای در پیامدهای فردی و سازمانی. *نشریه اخلاق پزشکی*، ۱۱(۴۰)، ۵۴-۶۲.
۱۹. زندی، فاطمه، دامن‌کشیده، مرجان، و مرادحاصل، نیلوفر (۱۳۹۱). نقش رشد اقتصادی بر مشارکت زنان در کشورهای منتخب آسیا. *نشریه علمی پژوهشی زن و فرهنگ*، ۳(۱۱)، ۱۱۱-۱۲۵.
۲۰. سبحانی‌نژاد، مهدی، یوزباشی، علیرضا، و شاطری، کریم (۱۳۸۹). *رفتار شهروندی سازمانی (مبانی نظری همبسته‌ها و ابزارهای سنجش)*. تهران: نشر بسطرون.
۲۱. سلاجقه، آریانا، و صفری، ثنا (۱۳۹۴). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه*. *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۳)، ۱۰۳-۱۱۰.
۲۲. سید عامری، محمدحسین (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی. *نشریه حرکت*، ۳۵، ۱۴۳-۱۵۸.
۲۳. سپیدین، سیدحسام، احدی‌نژاد، بهمن، تورانی، سوگند، و رجیبی‌فرد، فاطمه (۱۳۹۳). *رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده و بهره‌وری در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران*. *نشریه اخلاق زیستی*، ۴(۱۳)، ۹۷-۱۱۶.
۲۴. شجاعی‌فر، زینب، مرزیه، افسانه، و ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۶). *رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی*. *نشریه اخلاق زیستی*، ۷(۲۳)، ۱۷-۲۸.
۲۵. شیخ طوسی، محمدبن حسن (۱۳۷۶). *تهذیب الاحکام*. تهران: انتشارات صدوق.
۲۶. طاهری، شهنام (۱۳۹۰). *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها*. مدیریت بهره‌وری فراگیر. تهران: انتشارات هستان.
۲۷. طاهری دمنه، محسن، زنجیری، سیدمحمد، و نجاتیان قاسمیه، مجید (۱۳۹۰). نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی. *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، ۶(۲)، ۳۰-۳۹.
۲۸. عاملی، شیخ‌حر (۱۳۷۲). *وسائل الشیعه*. قم: مؤسسه اهل‌ال بیت.
۲۹. عباس‌زاده، حسن (۱۳۸۵). *اخلاقیات در سازمان‌ها با تأکید بر دیدگاه اسلامی*. *نشریه تدبیر*، ۱۷۷، ۱۰۴-۱۰۱.
۳۰. عسکری، ناصر، نیوکوکار، غلامحسین، و امینی، محمد (۱۳۹۳). *بررسی رابطه اخلاق اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی*. *نشریه مدیریت اسلامی*، ۲۲(۱)، ۱۲۳-۱۳۹.
۳۱. عنایتی، ترانه، بهنام‌فر، رضا، ضامنی، فرشیده، و اسفندیاری، شقایق (۱۳۹۲). *رابطه اخلاق کار و تعهد*

- سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا علیها السلام شهر ساری. نشریه نسیم تندرستی، ۲(۲)، ۵۵-۵۰.
۳۲. قراملکی، احد (۱۳۸۵). *اخلاق حرفه‌ای*. قم: انتشارات مجنون.
۳۳. قلی‌پور، آریین (۱۳۹۰). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت.
۳۴. کلینی، محمدبن یعقوب بن اسحاق (۱۳۶۵). *الکافی*. مترجم: مصطفوی، سید جواد. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۳۵. کیوانلو، لیلی، رحیمی پردنجانی، طیبه، و محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی. *نشریه ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، ۸(۶)، ۸۲-۶۹.
۳۶. مایل افشار، مهناز، رجب‌زاده، علی، و معمارپور، مهدی (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان در بیمارستان‌های آموزشی شهر تهران. *نشریه پی‌اورد سلامت*، ۶(۲)، ۱۵۷-۱۶۹.
۳۷. مجلسی، محمدباقر (۱۳۸۷). *بحار الانوار*. تهران: انتشارات عطارد.
۳۸. مردانی حموله، مرجان، و حیدری، هایده (۱۳۸۸). بررسی رابطه عدالت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان بیمارستان. *نشریه اخلاق و تاریخ پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران*، ۲(۲)، ۴۷-۵۴.
۳۹. نصر، حسین (۱۳۷۸). *اخلاق کار اسلامی*. مترجم: موثقی، سید احمد. *نشریه کار و جامعه*، ۳۱، ۱۵-۲۳.
۴۰. نصیری ولیک‌بنی، فخرالسادات، و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۳). سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی. *نشریه مطالعات راهبردی*، ۱۹، ۵۵-۷۶.
۴۱. نوری‌زاده، مهدی (۱۳۸۷). محاسبه بهره‌وری. *نشریه بهبود*، ۱۰(۲۴)، ۲۵-۲۷.
۴۲. هاشمی شیخ‌شیبانی، سید اسماعیل، نعیمی، عبدالزهر، و بشلیده، کیومرث (۱۳۹۳). تحلیل رابطه رهبری اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی. *نشریه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۱)، ۲۰-۲۷.
43. Abbas, j. a. (2008). Islamic Work ethic: critical review. *Cross Cultural Management an International Journal*, 15(1), 5-9.
44. Ali, J. A. (1988). Scaling an Islamic work ethics. *Journal of Social Psychology*, 128 (5), 575- 583.
45. Ali, J. A., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management An International Journal*, 14(2), 93-104.
46. Bienstock, C. C., DeMoranville, C. W., & Smith, R. K. (2003). Organizational citizenship behaviour and service quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-373.
47. Durkhanai, M., Ul Amin, S., & Khan, S. (2016). Organizational Justice Effect on Job Outcomes: Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 4(2), 48-62.
48. Grint, K. (1998). *The Sociology of Work: Introduction*. Cambridge: Polity Press.
49. Jihad, M., Quoquab, F., & Rosmini, O. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic, 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM. *August, UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia*, 224 (2016), 262-270.
50. Jahangir, N., Mohammad Muzahid, A., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior: its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1 (2), 75-85.
51. Hersey, H., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11), 31-48.
52. Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 35(1), 56-68.
53. Lyson, T. A. (1984) Sex Differences in the Choice of Male or Female Career Line: An Analysis of Background Characteristics and Work Values. *An International*



Sociological Journal, 11(2), 131-146

54. Milliman, J. F., Czaplewski, R. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality & employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
55. Mohabati, F., Hedayati, S. P., Bagheri, S., Nabizadeh, S., Shariati Shiri, F., Sharifzadeh, S. A., & Mohabati, M. (2014). Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Islamic Ethics of Business and in Health Staff. *International Journal of Hospital Research*, 3(4), 173-176.
56. Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A., & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.
57. Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
58. Organ, D. W., & Konovsky, M. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of organizational Behavior, the journal of social psychology*, 135 (3), 339- 350.
59. Organ, D. W. (1998). Organizational citizenship Behavior: its construct cleans up, time. *Human performance*, 10(2), 85-97.
60. Rizk, R. R. (2008). Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. *Social responsibility journal*, 4(12), 246-254.
61. Yousef, d. (2001). Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, 2(30), 152-169.

