

بررسی رابطه نقش میانجی انگیزش درونی پرستاران بر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی (مطالعه موردی بیمارستان‌های دولتی گیلان)

سیده مریم فلاح چای^۱، مهران پورصفر سادات محله^۲، رقیه نیک پیمای چافی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه غیرانتفاعی غدیر، لنگرود

^۲ فارغ التحصیل کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، گرایش مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، گرایش مدیریت مهندسی، دانشگاه صنعتی مالک اشتر (نویسنده مسئول)

چکیده

مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های عملی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است. هدف این تحقیق بررسی رابطه نقش میانجی انگیزش درونی پرستاران بر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بیمارستان‌های دولتی استان گیلان می‌باشد. تعداد اعضای جامعه برابر ۳۹۶۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه مورد نیاز با استفاده از روش کوکران ۳۸۴ نفر تعیین گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید و پس از توزیع در بین افراد نمونه، اطلاعات حاصل از آن در نرم‌افزار اس پی اس اس وارد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که انگیزش درونی به عنوان یک نقش میانجی بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کار اسلامی، انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی

۱. مقدمه

با پیچیده تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان. سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های عملی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است [۱].

منظور از مفهوم اخلاق کار این است که نیروهای کاری بر دو دسته‌اند؛ بعضی تمایل فراوان به فعالیت، تلاش و کوشش دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد، برعکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. البته از اخلاق نیک و حسنه آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای هم‌نوعانش مفید و ثمربخش واقع شود. هرکس با انجام کاری که قابلیت و توانایی آن را در خود احساس می‌کند، به جامعه انسانی خدمت کند و در جهت رفع مشکلات جامعه یا برای ارتقای ابعاد گوناگون آن سعی و تلاش پیگیر و مستمر داشته باشد [۱].

بارزترین جنبه از اخلاق کار اسلامی توصیه به امر معروف و نهی از منکر است. بنابراین هر فرد در سازمان، دیگران را به پیروی و عمل به ارزش‌ها و اخلاقیات، که تضمین کننده رفاه فرد و سازمان است، ترغیب می‌کند. نتایج تحقیقات یوسف [۲] و روخمان [۳] نشان دادند که اخلاق کار با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. منظور از رضایت شغلی آن است که فرد به طور کلی شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است و نگرش مثبتی نسبت به آن دارد که موجب کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود.

مسائل اخلاقی در زمینه طب و پرستاری بسیار متنوع‌اند و پیشرفت تکنولوژی پیوسته مسائل جدیدی را به آن می‌افزاید؛ در نتیجه بحث مداوم و ایجاد راهکارهای مناسب برای تصمیم‌گیری در مقام عمل همواره مورد نیاز است. اصول اخلاقی اجتماعی در ارتباط با هنجارهای هر جامعه معنا می‌شود. امروزه با هر پس‌زمینه فرهنگی، اهمیت کاربرد اصول اخلاقی در مراقبت‌های بهداشتی به طور فزاینده‌ای شناخته شده است. در این میان پرستاران، ارتباط مستقیم و مداومی با بیماران داشته و بیماران نیز انسان‌هایی آسیب‌پذیر هستند. بنابراین احتمال مواجه شدن آنها با مسائل اخلاقی در طی کار روزانه زیاد است. لذا به طور دائم به تصمیم‌گیری‌های اخلاقی نیازمندند. کسب این توانمندی تنها در سایه یک آموزش اخلاقی امکان‌پذیر است [۴].

اخلاق کار، 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 محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود فراهم آورد، اخلاق کار گویند.

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است، به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان‌ها ایفا کند [۱].

اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و مهمترین هدف انبیاء الهی را تشکیل می‌دهد. زیرا بدون اخلاق نه دین برای آنها مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می‌یابد. زمانی انسان شایسته مقام خلیفه الهی است که دارای اخلاق انسانی باشد. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی و سازمان‌ها تسری پیدا می‌کند، به نوعی به اخلاق جمعی بدل می‌شود که در فرهنگ جامعه ریشه می‌دواند و خود وجهی غالب می‌یابد که می‌توان یک جامعه را به وسیله آن شناخت. امروزه پرداختن به اخلاقیات یکی از الزامات مدیریت سازمان هاست. به طور کلی اخلاقیات در سازمان‌ها به عنوان سیستمی از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بد سازمان‌ها از یکدیگر تمیز داده می‌شود. انسان‌ها به طور فردی دارای اخلاقیات خاصی هستند. اما هنگامی که در پست یا مقام اداری و

سازمانی قرار می‌گیرند، رفتار آن‌ها باعث بروز پیامدهای مثبت و منفی در سطح سازمان می‌گردد. اخلاق مدیریت اسلامی به کارمندان و مدیران، ایمان و تعهد کاری می‌بخشد. در مدیریت اسلامی مدیران جامعه باید خود را به اخلاق و صفات اسلامی متصف گردانند [۵].

تعهد ایجاب می‌کند که انسان متعهد، خود را وامدار عهد خویش بداند و به آن بدون هیچ کاستی وفا کند. *يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ* (سوره مائده، آیه ۱) ای کسانی که به خداوند ایمان آوردید، به عقد و عهد خود وفا کنید. *وَالْمُؤْفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا...* (سوره بقره، آیه ۱۷۷) نیکان کسانی هستند که به عهد خود وفا می‌کنند و رعایت تعهدها را همانند عبادت خداوند گرامی می‌دارند. *وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا* (سوره اسراء، آیه ۳۴) به میثاق خود عمل نمایید و به آن وفا کنید، زیرا هنگام محاسبه الهی رعایت عهد مورد سؤال قرار می‌گیرد. در این جهت، فرقی بین عهد با خدا و عهد با بندگان وی نیست. پس متصدی اسلامی که متعهد به انجام خدمات صادقانه است، در قیامت مسئول خواهد بود.

امروزه اصول اخلاق حرفه‌ای یک پیش شرط در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود. اگر بپذیریم کارکردهای مدیریت در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت و مسئولیت‌پذیری است و مسئولیت‌پذیری را پایبندی به رعایت اصول اخلاقی بدانیم، به این اصل اساسی می‌رسیم که اخلاق یک دانش است که باید بر مبنای یک سیر منطقی و عقلانی ایجاد و پشتیبانی شود. یکی از مهمترین موضوعات مطرح در جوامع امروزی بحث اخلاق می‌باشد که با توجه به نقش آن در میزان تعهد کارکنان، بررسی این موضوع در بین کارکنان بیمارستان‌ها می‌تواند کمک به سزایی در بهبود اخلاقیات و افزایش میزان تعهد سازمانی در آن‌ها شود. همچنین از آنجایی که اخلاقیات امروزه یکی از مهمترین مسائل در بین کارکنان سازمان‌ها و ادارات می‌باشد و رابطه نزدیکی با تعهد و انگیزش کارکنان دارد، اجرای این تحقیق در بیمارستان‌های دولتی گیلان می‌تواند کمک شایانی به بهبود شرایط محیطی کار در این سازمان بنماید.

۲. پیشینه تحقیق

در زمینه رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و همچنین تعهد سازمانی تحقیقات بسیاری صورت گرفته است که از آن جمله می‌توان به تحقیق قیطانی و همکاران [۶] اشاره کرد که یافته‌های آن‌ها حاکی از تاثیر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی بود، اما هیچ نشانی وجود نداشت که رابطه معناداری بین این متغیر و تعهد سازمانی وجود دارد. نظام صلاح الدین [۷] در تحقیق خود با عنوان تاثیر اخلاق کار اسلامی روی تعهد سازمانی بیان نمودند که اخلاق کار اسلامی مفهومی از اصول اخلاقی است که مبتنی بر تعالیم و اصول اسلامی است که بر ایمان استوار است. در عین حال، تعهد سازمانی به وابستگی و رفتار کارمندان نسبت به سازمان مرتبط است. این مطالعه نشان داد که اصول اخلاقی کار اسلامی بر تعهد سازمانی و سه بعد آن؛ احساسی، هنجاری و پایدار تاثیر می‌گذارد. محمد و همکاران [۸] در تحقیق خود با عنوان عوامل موثر بر رفتار سازمانی شهروندی در میان کارکنان بانک مالزی با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی بیان نمودند که روابط متناقض بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی الهام‌بخش این تحقیق برای معرفی یک متغیر تعدیل‌کننده جدید شده است. این مطالعه اخلاق کار اسلامی را به عنوان یک متغیر سوم شامل می‌شود که پتانسیل حل تعارض در ادبیات موجود را دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که عدالت توزیعی و عدالت رویه‌ای رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌ها همچنین نشان داد که اخلاق کار اسلامی رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. با این حال، برخلاف انتظار، اخلاق کار اسلامی روابط بین عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل نمی‌کند. آمالیاه و همکاران [۹] در تحقیق با عنوان تاثیر ارزش‌های اسلامی بر رضایت شغلی اسلامی در اندونزی دریافتند که ارزش‌های مذهبی اسلامی تاثیر مثبتی بر رضایت شغلی در تجارت‌های کوچک و متوسط در صنعت دارد. این به معنی نیاز به درونی‌سازی ارزش‌های اسلامی در محل کار است تا کارمندان احساس رضایت مادی و معنوی با یکدیگر داشته باشند. رحمان و همکاران [۱۰] در بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در کشور بنگلادش، دریافتند که تمامی ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان دارند. تحقیق زینسیرکیان و همکاران [۱۱] در بررسی اثرات کار تیمی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی

کارکنان بیمارستان عمومی در کشور ترکیه، نشان داد که یک رابطه خطی مثبت بین کار گروهی و تعهد سازمانی با نمرات عملکرد سازمانی از کارکنان وجود دارد.

همچنین نتایج تحقیق ملابراهیمی [۵] نشان داد که قوانین اخلاقی اسلام به عنوان مجموعه ارزش ها، بایدها و نبایدها می تواند نقش مهمی در سلامت نظام مدیریتی جامعه داشته باشد و میزان تبعیض، نارضایتی، بی عدالتی و بی اعتمادی را کاهش دهد. نتایج حاصل از تحقیق زبردست و همکاران [۴] بیان می کنند که نگرش نسبت به اصول اخلاق اسلامی قوی ترین پیشگویی کننده در التزام به اخلاق در مراقبت می باشد، از این رو آموزش این اصول به پرستاران می تواند نقش به سزایی در رعایت اخلاق در مراقبت از بیماران داشته باشد. عزیزیه و همکاران [۱۲] در تحقیق خود با عنوان اثر انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل، نقش میانجی گر دلبستگی شغلی را بیان نمود که انگیزش شغلی تعیین کننده ی عمده ی عملکرد در محیط کار می باشد؛ کارکنان در صورتی می توانند عملکردی بالا داشته باشند که دارای توانایی لازم و انگیزش کافی باشند. علی پور و همکاران [۱۳] در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بیان نمودند که بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. اما بین اخلاق کاری اسلامی و نیت ترک خدمت رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج همچنین نشان داد که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. فرمehینی و همکاران [۱۴] در تحقیق خود با عنوان اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه به این نتیجه رسیدند که نتایج نشان می دهد که امام علی (ع) همواره به بحث اخلاقیات و اصول اخلاقی توجه داشته اند و در موارد فراوانی، کارگزاران و یاران خود، به طور اخص و تمامی انسان ها را در طول زمان به رعایت آن ها فرمان داده اند. اصول اخلاقی مطرح در نهج البلاغه، مشتمل بر: اصل احترام، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت پذیری، اصل نقدی و انتقادپذیری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل قانون مداری، اصل اعتدال و اصل رازداری است.

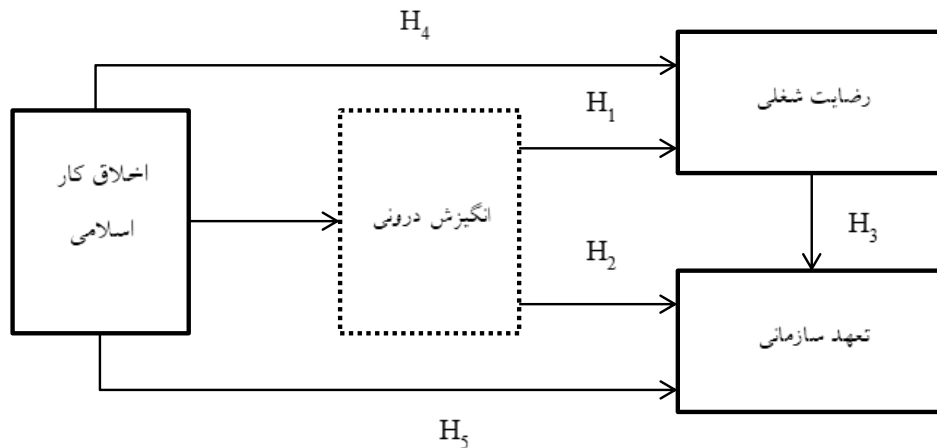
۳. فرضیات تحقیق

فرضیات در نظر گرفته شده در این پژوهش به شرح زیر می باشد:

۱. انگیزش درونی یک نقش میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های دولتی گیلان دارد.
۲. انگیزش درونی یک نقش میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان های دولتی گیلان دارد.
۳. رضایت شغلی اثر مثبت و معنی دار را بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان های دولتی گیلان دارد.
۴. اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معنی دار را بر رضایت شغلی کارکنان بیمارستان های دولتی گیلان دارد.
۵. اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معنی دار را بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان های دولتی گیلان دارد.

۴. چهارچوب روش شناختی

با توجه به موارد ذکر شده، این تحقیق به دنبال یافتن رابطه بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی انگیزش درونی بر اساس شکل ۱ می باشد.



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش قیطانی [۶]

به نظر می‌رسد که عنصر اصلی اخلاق کار اسلامی، توسعه حس شایستگی در یک فرد و تقویت و پرورش وفاداری و تعهد سازمانی در یک فرد است. از این نقطه نظر، کار هدف نهایی نیست بلکه به عنوان وسیله‌ای برای رشد شخصی و اجتماعی می‌باشد. بر این اساس و براساس مطالب موجود، اولین چیزی که تحقیق حاضر به دنبال آن است پاسخ به "نقش انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد است" و برای این منظور، این تحقیق به بررسی نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر اساس مدل بالا می‌پردازد [۶].

در این مدل متغیر اخلاق کار اسلامی متغیر وابسته می‌باشد و دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل می‌باشند. همچنین متغیر انگیزش درونی به عنوان یک متغیر میانجی بین متغیرهای مستقل و وابسته می‌باشد.

۱.۵. اثر اخلاق کار اسلامی بر انگیزش درونی

اخلاق کار اسلامی مربوط به فرایندها و خروجی‌های مرتبط با کار مانند رضایت شغلی، انگیزش، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی است. اخلاق و ارزش‌های کار مانند اخلاق کاری چند بعدی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده اصلی در انگیزه کاری باشد. رابطه بین اخلاق و رضایت شغلی و بازگشت به سرمایه‌گذاری با کمک تئوری عدالت سازمانی، در نتیجه اثر گذاری درک کارمندان از انصاف، جهت‌گیری شغلی و اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد. از این دیدگاه، کارمندانی که سازمان خود را اخلاقی می‌دانند و به اخلاقیات پایبند هستند، بیشتر احساس می‌کنند که سازمان‌ها با آن‌ها منصفانه رفتار می‌کنند. به نوبه خود، این احتمالاً رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد، که همراه با نگرش مثبت نسبت به شغل و سازمان، منجر به تلاش برای تحقق اهداف سازمانی و تمایل شدید به ماندن در سازمان می‌شود [۶].

۲.۵. اثر انگیزش درونی روی تعهد سازمانی

محققان در مطالعات قبلی استدلال کرده‌اند که رابطه بین انگیزش درونی، انگیزش مستقل، تعهد موثر و تعهد سازمانی که انگیزش را یکی از پیش‌نیازهای اساسی برای افزایش تعهد می‌سازد، وجود دارد. در نتیجه، تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان یک واحد و منبع قوی انگیزه معرفی کرد. انگیزش به عنوان بدنه نیروهای موثر در افراد معرفی می‌شود در حالی که تعهد سازمانی به عنوان یک نیروی شخصی با چنین نیروی موثری مرتبط است. محققان در مطالعاتشان علاوه بر تایید رابطه مثبت

بین انگیزه درونی و تعهد سازمانی موثر، نشان دادند که تعهد سازمانی موثر نقش میانجی‌گری کلی را در رابطه بین انگیزش درونی، استقلال و تمایل به بازگشت ایفا می‌کند [۶].

۳.۵. اخلاق کار اسلامی

اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان‌ها ایفا کند [۶]. اخلاق کاری به مجموعه آموزه‌های دینی اشاره دارد که بر مبنای آن‌ها نحوه کار، فعالیت و تجارت در سطوح خرد تا کلان را در برمی‌گیرد. مفهوم اخلاق کاری به افکار مارکس وبر در حدود ۱۰۰ سال پیش برمی‌گردد. تلاش برای ایجاد اخلاق کاری اسلامی در دهه ۱۹۸۰ میلادی شروع شد. برخی پژوهشگران همچون یوسف [۲]، علی و الکاظمی [۱۵] از کشورهای اسلامی بر اخلاق کاری اسلامی به عنوان محور پژوهش و نظریه‌پردازی روی آورده‌اند. مهمترین و برجسته‌ترین پژوهش در زمینه اخلاق کاری اسلامی، مطالعه علی و الکاظمی [۱۵] است. مفهوم اخلاق کاری اسلامی از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام (ص) مشتق شده است. دستورهای قرآنی طرفدار اشتغال و تعهد کاری است و اجازه رفتارهای غیراخلاقی همانند گدایی، تنبلی، اتلاف وقت و درگیر شدن در فعالیت‌های غیر بهره‌ور را نمی‌دهد. بارزترین جنبه اخلاق کاری اسلامی توصیه به امر معروف و نهی از منکر است. بنابراین هر فرد در سازمان، دیگران را به پیروی و عمل به ارزش‌ها و اخلاقیات، که تضمین کننده رفاه فرد و سازمان است، ترغیب می‌کند. نتایج تحقیقات یوسف [۲]، روخمن [۳] و نشان داد که اخلاق کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد [۱۳].

۴.۵. انگیزش درونی

منشاء بررسی انگیزش، به یونان باستان (سقراط، افلاطون و ارسطو) برمی‌گردد. افلاطون معتقد بود که انگیزش از روح (ذهن یا روان) سه جزئی که به صورت سلسله مراتبی ترتیب یافته است، ناشی می‌شود. ارسطو از روح سه جزئی افلاطون که به صورت سلسله مراتبی (اشتها آور، رقابت‌جو، حسابگر) ترتیب یافته بود حمایت کرد، ولی اسامی متفاوت تغذیه‌ای، احساسی و عقلانی را ترجیح داد. در دوران پس از رنسانس، رنه دکارت، فیلسوف فرانسوی، تمایز بین جنبه‌های فعال و نافع انگیزش را به این دوگانه‌نگری (ذهن - بدن) اضافه کرد. بدن عامل مکانیکی، شبه ماشین و از لحاظ انگیزش نافع است. در حالی که اراده عامل غیرمادی، معنوی و از لحاظ انگیزش فعال است. این تمایز بسیار مهم بود، زیرا برنامه کار بررسی انگیزش را برای سیصد سال بعد آماده کرد. آنچه برای پی بردن به انگیزه‌های نافع و واکنشی لازم بود، بررسی ماشین بدن، یعنی مطالعه فیزیولوژی بود، آنچه برای پی بردن به انگیزه‌های فعال و هدفمند ضرورت داشت، بررسی عقلانه اراده یعنی، مطالعه فلسفه بود. از نظر دکارت، عالی‌ترین نیروی انگیزشی، اراده بود. دکارت تصور می‌کرد، اگر بتواند اراده را بشناسد، بعداً می‌تواند انگیزش را درک کند. دکارت با واگذار کردن نیروی انحصاری انگیزش به اراده، اولین نظریه بزرگ را برای انگیزش تأمین کرد. دکارت امیدوار بود که وقتی اراده را بشناسد، قطعاً خواهد توانست از انگیزش مطلع شود. آگاهی از انگیزش به آگاهی از اراده کاهش یافت و با آن مترادف شد. به همین دلیل، مقدار زیادی از انرژی فلسفی، در این راه صرف شد.

انگیزه دلیل پشت یک اقدام است که منجر به شروع و تداوم یک فعالیت و تعیین جهت کلی رفتار شخص می‌شود. انگیزه درونی، منجر به یک رفتار جذاب و خوشایند در یک فعالیت و در نتیجه رضایت درونی و لذت برای اجرا کننده می‌شود. از آنجا که انگیزه درونی تأثیر قابل توجهی بر رفتار مرتبط با کار دارد، به عنوان یک مفهوم ارزشمند در مطالعه یک سازمان در نظر گرفته می‌شود. با توجه به این موضوع، انگیزه درونی، رفتار جذاب و خوشایند را در یک فعالیت ارتقاء داده و منجر به رضایت درونی و لذت برای اجرا کننده این عمل می‌شود [۶]. انگیزه درونی مهم‌ترین عامل تعیین کننده تلاش‌های پیشگیرانه برای افراد (کارمندان) در محل کار محسوب می‌شود. تعریف انگیزش درونی به عنوان تمایل ذاتی برای جستجوی چالش‌های جدید برای توسعه و استفاده از شایستگی‌های فردی برای کشف و یادگیری می‌باشد.

۵.۵. تعهد سازمانی

مفهوم و تعریف تعهد سازمانی برای اولین بار توسط وایت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و سپس بوسیله بسیاری از محققان از جمله: پورتر، مودای، استیز، آلن، می‌یر و بیکر توسعه داده شد. بررسی مسیر تاریخی مطالعات تعهد سازمانی حکایت از آن دارد که این موضوع بسیار گسترش یافته است و صاحب نظران علوم رفتاری با مطالعه و بررسی در حوزه تعهد سازمانی تعاریف مختلفی را از آن ارائه داده‌اند. تعهد سازمانی فرآیندی است که در آن، اهداف فرد و سازمان تا حد زیادی با هم تلفیق گردیده و هم‌نوا می‌شوند.

تعهد عبارت از تعیین هویت شدن با یک سازمان که شامل یک باور قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های یک سازمان، میل به صرف تلاش قابل ملاحظه بخاطر سازمان و آرزوی شدید برای ماندن در عضویت سازمان می‌باشد.

یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم به عوامل سازمانی و فردی مربوط است. در حقیقت تعهد سازمانی، وفاداری کارکنان به سمت اهداف سازمان و تعیین و پذیرش ارزش آن است [۶]. تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می‌کند که در عضویت آن باقی بماند و این حالت، با پیوند افراد به سازمان، اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می‌شود. بین سه نوع تعهد، تمایز وجود دارد: تعهد عاطفی که به وابستگی احساسی فرد به سازمان اشاره دارد، تعهد مستمر که مربوط به تمایل فرد به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود، و سرانجام تعهد هنجاری که نوعی احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را به عنوان یک عضو منعکس می‌کند [۱۶].

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. همچنین با توجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها و ادغام شرکت‌ها در یکدیگر عده‌ای از صاحب نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است.

تعهد سازمانی، پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌شود و معیارهای اندازه‌گیری آن شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌باشد. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌شود.

۵.۶. رضایت شغلی

مطالعه رضایت شغلی یا واکنش عاطفی افراد نسبت به شغل از سال ۱۹۳۵ که نخستین بار توسط هاپاک مورد توجه واقع شد تا کنون موضوع بحث و تحقیق تحقیقگران بسیاری بوده است. به طوری که تا سال ۱۹۹۲ بیش از ۵۰۰۰ مطالعه فقط در آمریکا در این مورد منتشر شده است. مروری بر متون نشان می‌دهد که رضایت شغلی به صورت گسترده‌ای در رشته‌های متعدد از جمله پرستاری، تجارت، روانشناسی و جامعه‌شناسی مورد مطالعه قرار گرفته است. مطالعه در مورد رضایت شغلی دارای سابقه طولانی است. اولین کار مهم در زمینه رضایت شغلی پرستاران، به وسیله ناهم در سال ۱۹۴۰ انجام گرفت. مطالعات بعدی که در دهه ۱۹۷۰ انجام گرفت عمدتاً بر روی فیلدهای نظری، روانشناسی و مدیریت استوار بودند و اساس کار این مطالعات نظریه‌های هرزبرگ، مازلو و وروم بود. بعدها در اواخر دهه ۱۹۷۰ و اوایل ۱۹۸۰ پرستاران شروع به ارائه نظریه‌های مهمی در مورد عوامل پیشگویی کننده رضایت شغلی کردند.

رضایت شغلی احساس مثبت و لذت بخشی است که افراد از طریق برآورد کار یا تجربه‌شان به دست می‌آورند. رضایت شغلی می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی از رفتار شخص در محل کار باشد [۶]. رضایت شغلی عبارت است از وضعیت درونی

کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب در مورد ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی. به عبارت دیگر میزانی که کارکنان کار خود را دوست دارند، رضایت است و در مقابل میزانی که از کار خود متنفرند، نارضایتی نامیده می‌شود [۱۶].

۵.۷. رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی

مولفان زیادی روابط میان اخلاق کار و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. روخمن، الیزور و کوسلوسکی اولین محققانی بودند که به بررسی رابطه اخلاق کار (اخلاق کار پروتستانی) و تعهد سازمانی پرداخته و نتیجه‌گیری می‌کنند که اخلاق کار پروتستانی کارگران با تعهد معنوی و اخلاقی نسبت به تعهد محاسباتی رابطه بیشتری دارد [۳]. به طور مشابه سایر محققان دریافتند که اخلاق کار رابطه معنی‌داری با تعهد سازمانی دارد و کارکنانی که ارزش‌های مشارکتی قوی از خود بروز می‌دهند تعهد نسبتاً بیشتری نشان داده‌اند و کارکنانی که ارزش‌های ابزاری داشتند، تعهد نسبتاً کمتری را نشان داده‌اند و همچنین، نشان دادند که اخلاق کار رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی دارد و معتقدند که اخلاق کار ذاتی و درونی رابطه بسیار نزدیکتری با تعهد سازمانی نسبت به معیارهای اخلاق کار جهانی یا اخلاق کاری بیرونی دارد [۱۷].

۵.۸. تعهد سازمانی و رضایت شغلی

برخی نویسندگان مانند باباکوس و همکاران [۱۸] بر این عقیده اند که تعهد سازمانی را نمی‌توان از رضایتمندی شغلی تفکیک کرد؛ بنابراین اگر رضایت شغلی را احساسات کارمندان نسبت به کار خود تلقی کنیم، تعهد سازمانی احساسات کارکنان نسبت به سازمان خود است. نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است که رضایت شغلی رابطه‌ای تنگاتنگ با تعهد سازمانی کارکنان دارد و از نیمه‌ی دوم سده بیستم، نیروی زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. رابطه مثبتی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. اغلب فرض بر این است که رضایت شغلی به تعهد سازمانی منجر خواهد شد؛ این فرض بر پایه‌ی این منطق استوار است که اگر کارکنان از کارشان رضایت بیشتری داشته باشند، احتمال زیادی وجود خواهد داشت که دلبستگی ضروری به سازمان را برای رشد تعهد قوی‌تر توسعه دهند. پیوند رضایت شغلی و تعهد سازمانی امری پیچیده است و روشن نیست که آیا رضایت پیش درآمد تعهد است یا تعهد، سطح رضایت شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ اما اکثر محققان پذیرفته‌اند که رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد، درحالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد؛ از این رو رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد آنهایی که رضایت کمتری از شغلشان دارند، کمتر به سازمانشان متعهدند [۱۶].

۶. روش تحقیق

در تحقیق حاضر چون سعی شده است که به توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص توجه و کمک شود و همچنین به این دلیل که به تعیین روابط در یک حوزه خاص توجه دارد در زمره تحقیقات کاربردی هم قرار دارد، یعنی از نظر هدف پژوهش، پژوهش حاضر از نوع کاربردی است، ولی از این نظر که به توصیف پدیده‌های واقعی و عینی در یک محدوده زمانی و مکانی خاص می‌پردازد در زمره تحقیقات توصیفی است. بنابراین بر حسب ملاک نحوه جمع‌آوری داده‌ها، پژوهش حاضر توصیفی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان بیمارستان‌های دولتی گیلان می‌باشد. تعداد بیمارستان‌های دولتی در گیلان ۲۲ بیمارستان می‌باشد که تعداد کارکنان آن‌ها بر اساس اطلاعات به دست آمده از اداره پرستاری دانشگاه علوم پزشکی گیلان برابر ۳۹۶۰ نفر می‌باشد. با توجه به وسعت جامعه مورد مطالعه که برابر ۳۹۶۰ نفر می‌باشد، بر اساس فرمول کوکران تعداد نمونه مناسب برای بررسی برابر ۳۸۴ عدد می‌باشد. گردآوری داده‌ها فرآیندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرایی به طبقه‌بندی و سپس تجزیه و تحلیل آنها می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت پاسخ مسأله خود را به اتکای آن‌ها می‌یابد. به عبارتی محقق به اتکای اطلاعات گردآوری شده واقعیت و حقیقت را آنطور که هست کشف می‌نماید. برای تعیین نمونه در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. در این روش نمونه‌گیری واحدهای مورد انتخاب دارای شانس مساوی برای انتخاب شدن هستند.

در این پژوهش از چهار پرسشنامه اخلاق کار اسلامی، انگیزش درونی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی استفاده شده است. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی که برای سنجش ویژگی‌های اخلاق کارکنان استفاده شده است دارای ۱۷ گویه، پرسشنامه انگیزش درونی به منظور اندازه‌گیری انگیزش درونی کارکنان طراحی بوده و دارای ۱۵ گویه می‌باشد. همچنین پرسشنامه تعهد سازمانی دارای ۶ گویه می‌باشد و پرسشنامه رضایت شغلی نیز دارای ۱۹ گویه می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای نمره‌گذاری شده و هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۵ است.

در این تحقیق، برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از نمونه‌ها، هم از روش‌های آمار توصیفی و هم از روش‌های آمار استنباطی استفاده خواهد شد. آمار توصیفی، شامل تنظیم جداول فراوانی، درصد فراوانی و برآورد مشخصه‌های مرکزی و پراکندگی همچون (میانگین، واریانس و...؛ و آمار استنباطی به این مبحث اشاره دارد که برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌هایی تحلیل مسیر در نرم‌افزار اسپاس و آموس استفاده می‌شود.

۷. یافته‌های تحقیق

تا کنون تحقیقات گسترده‌ای در زمینه اخلاق کار اسلامی صورت پذیرفته است که به بررسی رابطه آن با متغیرهای گوناگون پرداخته است. یکی از مهم‌ترین موضوعات مطرح در جوامع امروزی بحث اخلاق می‌باشد که با توجه به نقش آن در میزان تعهد کارکنان، بررسی این موضوع در بین کارکنان بیمارستان‌ها می‌تواند کمک به سزایی در بهبود اخلاقیات و افزایش میزان تعهد سازمانی در آن‌ها شود.

براساس یافته‌های حاصل از تحقیق از بین ۳۸۴ نمونه آزمودنی تعداد ۲۴۷ نفر از آن‌ها را زنان تشکیل می‌داد که ۶۴٫۳ درصد نمونه مورد پژوهش را شامل می‌شود. همچنین بر اساس نتایج، تعداد ۹۲ نفر از افراد مورد پژوهش در بازه سنی ۴۶-۵۰ سال قرار داشته که بیشترین تعداد نمونه را تشکیل می‌دهند. در جدول ۱ اطلاعات مربوط به متغیرهای تحقیق که از پرسشنامه استخراج شده‌اند ذکر گردیده است.

جدول ۱- نتایج تحقیق

تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشدگی
۳۸۴	۵۶	۸۲	۶۸٫۸۳	۴٫۸۸۰	۲۳٫۸۱۹	۰٫۰۲۸	-۰٫۱۲۹
۳۸۴	۵۹	۹۹	۷۹٫۰۸	۷٫۶۷	۵۸٫۸۴	۰٫۰۰۰	-۰٫۱۸۰
۳۸۴	۱۰	۲۸	۲۰٫۰۳	۲٫۹۸۱	۸٫۸۸۸	-۰٫۰۷۳	-۰٫۲۱۲
۳۸۴	۴۶	۷۱	۵۹٫۹۸	۴٫۵۳۴	۲۰٫۵۵۳	-۰٫۲۷۹	-۰٫۰۵۱

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج حاصل از آن در جدول ۲ ارائه گردید.

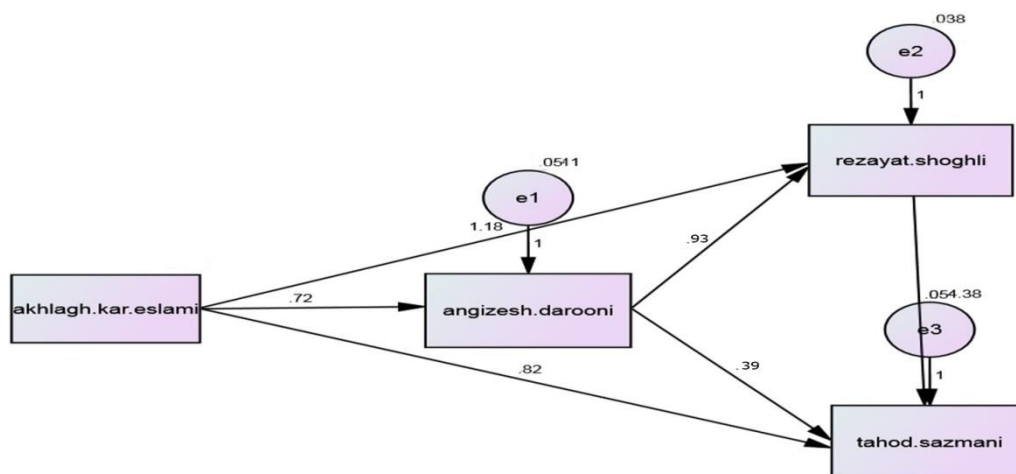
جدول ۲- بررسی نرمال بودن داده‌ها

انگیزش درونی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	اخلاق کار اسلامی
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	تعداد
۰٫۱۹۰	۰٫۲۰۰	۰٫۲۰۰	سیگما

در آزمون کولموگروف اسمیرنوف چنانچه مقدار سیگما بزرگتر از ۰٫۰۵ باشد به معنی نرمال بودن توزیع داده‌ها می‌باشد. همانطور که از جدول ۲ مشاهده می‌کنید، مقدار سیگمای به دست آمده برای متغیرها بزرگتر از ۰٫۰۵ بوده و بنابراین توزیع داده‌های ما نرمال می‌باشد.

در ادامه و پس از انجام آزمون‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اسپاس، نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد انگیزش درونی یک نقش میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان‌های دولتی گیلان می‌باشد که با نتایج حاصل از تحقیق قیطانی و همکاران [۶] و کیوانلو و همکاران [۱۹] همخوانی دارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد انگیزش درونی یک نقش میانجی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی کارکنان بیمارستان‌های دولتی گیلان می‌باشد که با نتایج حاصل از تحقیق قیطانی و همکاران [۶]، عزیزی و همکاران [۱۲] و کیوانلو و همکاران [۱۹] همخوانی دارد.

در قسمت آمار استنباطی براساس اطلاعات جمع‌آوری شده و آنالیزهای انجام شده با استفاده از نرم‌افزار آموس مدل نظری تحقیق مطابق شکل ۲ زیر ارائه گردید.



شکل ۲- مدل نظری تحقیق

همانطور که از خروجی نرم افزار برمی آید ضرایب مربوط به تمامی مسیر ها از ۰,۳ بیشتر می باشد که نشان دهنده این موضوع می باشد که روابط بین متغیرها معنی دار می باشد.

۸. نتیجه گیری و پیشنهاد

نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد که شدت رابطه بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی انگیزش درونی برابر ۱۱,۵۵ می باشد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که شدت رابطه بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی انگیزش درونی برابر ۱۲,۵۲ می باشد. به علاوه نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی اثر مثبت و معنی داری را با شدت ۰,۵۷۰ دارد و یک رابطه نسبتاً قوی بین دو متغیر وجود دارد. به علاوه بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی یک رابطه قوی با شدت ۷۲۳۰ وجود دارد. همینطور بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی یک رابطه نسبتاً قوی با شدت ۰,۷۰۳ وجود دارد.

از این رو با توجه به نتایج به دست آمده می توان بیان نمود که با تقویت عواملی که بر انگیزش کارکنان تاثیر می گذارد شامل آرامش محیط کاری کارکنان، افزایش انرژی کارکنان، لذت بخش بودن محیط کار، جلوگیری از تحت فشار بودن کارکنان و همچنین افزایش انگیزش از طریق تشویق ها، ترفیعات و ... میزان تاثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی را افزایش دهند. همچنین با در نظر گرفتن نتایج تحقیق می توان بیان نمود که مدیران بیمارستان می توانند با بالا بردن عوامل اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان شامل حقوق و مزایای کافی، امکانات رفاهی مناسب، تناسب شغل با توانایی های فرد، آزادی و استقلال عمل در کار، پیشرفت و ترقی در کار و روابط مناسب مدیران با پرسنل در بین کارکنان بیمارستان، میزان تعهد سازمانی کارکنان را افزایش دهند.

براین اساس پیشنهاد می گردد مدیران سازمان با برنامه ریزی مناسب در زمینه هایی که در حوزه انگیزشی برای کارکنان مهم می باشد جهت بهبود اخلاق کاری در بین کارکنان با استفاده از آموزش و تمرین آموزه های دینی، یادآوری عدالت و سخاوت در محل کار، روابط انسانی مناسب با همکاران و تمرین پاسخگویی به دیگران و ... میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را بالا ببرند. همچنین پیشنهاد می گردد مدیران بیمارستان با تقویت عواملی که بر انگیزش کارکنان تاثیر می گذارد شامل آرامش محیط کاری کارکنان، افزایش توان کارکنان، لذت بخش بودن محیط کار، جلوگیری از تحت فشار بودن کارکنان و همچنین

افزایش انگیزش از طریق تشویق‌ها، ترفیعات و ... و همچنین کار کردن در زمینه‌های اخلاقی کارکنان از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی، سمینارها و ... میزان تاثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی را افزایش دهند.

منابع و مراجع

۱. رجبی پور، علیرضا؛ دهقانی، مرتضی (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، فصلنامه اخلاق زیستی سال دوم، شماره ششم، صص ۴۹-۹۹
۲. Yousef, D. A. (2001). "Islamic work ethic- A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, Vol 30, No 2, PP: 152-165
۳. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *J Bus Ethics Organ Studies* 2010; 15(1): 21-27
۴. زبردست، جیران؛ عیسی زاده، نیکزاد؛ وسکویی، خورشید؛ غفاری، ابوالفتح؛ میر بازغ، فاطمه (۱۳۹۶)، ارزیابی آگاهی، نگرش و عملکرد پرستاران نسبت به اصول اخلاق اسلامی در مراقبت‌های پرستاری در دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۱۱ شماره ۵، ۵۰۱-۵۰۸
۵. ملا ابراهیمی، عزت (۱۳۹۶)، تبیین الگوی اخلاق مدیریتی اسلام از منظر قرآن و نهج البلاغه، صهبای نور، سال اول، شماره دوم، بهار ۱۳۹۶، صص ۲۴-۴۲
۶. A. Gheitani Et Al ., 2018 , Mediating Effect Of Intrinsic Motivation On The Relationship Between Islamic Work Ethic, Job Satisfaction, And Organizational Commitment In Banking Sector. *International Journal Of Islamic And Middle Eastern Finance And Management*
۷. Salahudin Et Al ., 2016, The Effect Of Islamic Work Ethics On Organizational Commitment , 7th International Economics & Business Management Conference, 5th & 6th October (2016) 582 – 590
۸. Mohammad et al ., 2016 , Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among alaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic , *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 224 (2016) 562 – 570
۹. Amaliah Et Al ., 2015, The Impact Of The Values Of Islamic Religiosity To Islamic Job Satisfaction In Tasikmalaya West Java, Indonesia, *Industrial Centre , Social And Behavioral Sciences* 211 (2015) 984 – 991
۱۰. Rahman, S. Ferdausy, S. Karan, R. Determine the relationships between the components of organizational and job performance. *ABAC Journal*. 2015, 35(1): 30-45
۱۱. Zincirkiran M, Emhan A, Yasar MF. Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management* (ISSN: 2321-2802). 2015, 3(02)
۱۲. عزیزیه، رضا و علی خلفی، ۱۳۹۶، اثر انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل: نقش میانجیگر دلبستگی شغلی، کنفرانس ملی روانشناسی تربیتی و برنامه ریزی و آموزش دبستان و پیش دبستان، شادگان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان
۱۳. علی پور، عثمان؛ عزیزیه، بیستون (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران، مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۵، صص ۶۸۱-۶۹۳
۱۴. فرمهینی فراهانی، محسن؛ اشرفی، فاطمه (۱۳۹۳)، اصول اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه، پژوهش نامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال پنجم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۳، صص ۶۷-۸۶
۱۵. Ali, A.J.; & Al-Kazemi, A. (2007). "Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management*", *Cross Cultural Management: an International Journal*, Vol 14, No 2, PP:93-104.

۱۶. آزادی ، رسول ؛ عیدی ، حسین (۱۳۹۴) ، اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان) ، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش ، دوره دوم، شماره ۸ ، صص ۱۱-۲۴
۱۷. انصاری ، محمد اسماعیل ؛ شاکر ، محمد (۱۳۹۲) ، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ی ششم، شماره ی ۲ ، صص ۸۶-۹۸
۱۸. Babakus E, Yavas U, Karatepe OM, Avci T. The effect of management commitment to service quality on employees' affective and performance outcomes. Journal of the Academy of marketing Science. 2003, 31(3):272-86.
۱۹. کیوانلو ، لیلی ؛ رحیمی ، طیبه ؛ محمد زاده ، علی (۱۳۹۴) ، نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی ، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی ، دوره ی هشتم ، شماره ی ۶ ، صص ۶۹-۸۲