

عنوان مقاله: تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی

عباس منوریان - عمران محمدی فاتح^۲ - علی اصغر محمدی فاتح^۳

دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۰۷

پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۲۲

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فردی با در نظر گرفتن نقش واسطه‌گرایی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان ثبت‌احوال استان همدان انجام شد. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش انجام کار، از نوع پیمایشی و به‌طور خاص در زمره پژوهش‌های همبستگی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان سازمان ثبت‌احوال استان همدان است. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۲۴۱ به‌دست آمد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده پرسشنامه در بین این تعداد افراد توزیع و ۲۳۵ پرسشنامه کامل جمع‌آوری و وارد فرآیند تحلیل گردید. به‌منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری با نرم‌افزار Amos22 استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد. رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی به‌واسطه رضایت شغلی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد. این بدین معناست که نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی در سازمان و همسوسازی مبانی اخلاقی با راهبردهای سازمانی می‌تواند به بهبود عملکرد شغلی کارکنان کمک کند. نتایج سایر فرضیه‌ها و سطوح برازش مدل پژوهش، به همراه نتیجه‌گیری‌های تفصیلی، محدودیت‌ها و پیشنهادهای اجرایی در پایان پژوهش آورده شده است.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار، اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی.

۱. استاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

amonavar@ut.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی
موسسه عالی آموزش و پژوهش
مدیریت و برنامه‌ریزی (نویسنده
مسئول).

emran_fateh@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی
دانشگاه تهران.

mohammadi1360a@gmail.com

امروزه در شرایط محیط کاری تغییرات فراوانی نسبت به دهه‌های قبل رخ داده است و ماهیت طبیعی کسب و کارها تغییرات زیادی پیدا کرده است (Meriac & Gorman, 2016). سازمان‌ها در سایر کشورها برای کاهش هزینه‌ها و پیدا کردن راهکارهای اثربخش جهت ارائه خدمات و محصولات تحت فشار هستند و درعین حال محیط‌هایی که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند پیچیده، پویا و متغیر شده است (Hassan, 2015). با توجه به این تغییرات، اخلاق اهمیت زیادی پیدا کرده است و در پیش‌بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا کرده است (Neubert *et al.*, 2015). به طوری که اخلاق و مسئولیت‌های اجتماعی به‌عنوان ارزش‌های لازم برای موفقیت کسب و کار مورد تأکید قرار گرفته است (Halinen & Jokela, 2016). شکست شرکت‌های بزرگی همچون انرون^۱، آرتور اندرسن^۲ و ورلدکام^۳ لزوم توجه به مسائل اخلاقی و مطالعه اخلاق در حوزه کسب و کارها را بیش از پیش برجسته کرده است (Rokhman, 2016). از این رو همه مشاغل و کسب و کارها به دنبال ایجاد کدهای اخلاقی هستند که هدف آن تشریح استانداردها و شیوه‌های اخلاقی انجام کار است (Albrithen & Dziegielewski, 2016). نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد بیشتر مطالعه‌های انجام‌شده در حوزه اخلاق کار، بر تجارب کسب و کارهای کشورهای غربی استوار است و اهمیت اخلاق کار اسلامی در سازمان‌های جوامع اسلامی کمتر تبیین شده است به طوری که ریزک^۴ (۲۰۰۸) می‌گوید در قرآن کریم و دیگر جنبه‌های شریعت، راه‌های زیادی برای ساختن یک رویکرد اسلامی معتبر در اخلاق وجود دارد که می‌گوید "اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی یک تکلیف است. اخلاق کار در اسلام شایسته انجام پژوهش‌های زیادی است زیرا که آن یک آرمان است که مسلمانان به دنبال تحقق بخشیدن به آن هستند" (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بنابراین با توجه به این که اهمیت اخلاق کار در اسلام بسیار مورد توجه است متأسفانه در جامعه ما برخلاف تأکیدهای فراوان کتاب‌های دینی ما از جمله قرآن بر اخلاق در جنبه‌های مختلف زندگی از جمله در زندگی فردی، اجتماع و مخصوصاً در کسب و کارها، کمتر

1. Enron
2. Arthur Anderson
3. World Com
4. Rizk

به اخلاق و اخلاق کار توجه شده است. درحالی که در غرب، اخلاق کار به‌عنوان یک موضوع مهم در مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۹۴). اسلام به دنبال نهادینه‌سازی اخلاق در بافت جامعه است به‌طوری که پیامبر اکرم می‌فرماید من برای تکامل اخلاق فرستاده شده‌ام (Malik, 2014; Syed & Metcalfe, 2015). در اسلام اخلاق و اصول اخلاقی از بحث‌هایی است که به‌کارگیری آن‌ها در جامعه مورد تأکید است (Meymand *et al.*, 2016). قرآن کریم، سنت پیامبران و رفتار امامان منابع اصلی کدهای اخلاقی و مدل‌های اخلاقی هستند از این‌رو انجام پژوهش‌هایی در خصوص اخلاق کار اسلامی و احیای استفاده از اخلاق کار اسلامی و ایجاد مدل‌های اخلاق اسلامی در کسب‌وکارهای بین‌المللی اهمیت زیادی دارد. هم‌اکنون پژوهش‌هایی در خصوص اخلاق کار اسلامی در کشورهای اسلامی در حال انجام است که به دنباله احیای اخلاق کار اسلامی مطابق با دوران طلایی اسلام در قرن‌های چهارم و پنجم هجری است. از این‌رو پژوهش در باب اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی فرد موضوعی است که نیازمند تبیین بیشتر است؛ بنابراین هدف این پژوهش بررسی این موضوع است.

در تبیین اهمیت این پژوهش باید گفت از آن‌جا که کارکنان سازمان ثبت‌احوال به‌عنوان قشر مهمی از نیروی فعال جامعه هستند و با توجه به ماهیت شغل خود که با مسائل اخلاقی در ارتباط است، انجام پژوهش در این نهاد بیش از سایر نهادها احساس می‌شود. از طرفی با توجه به ماهیت خاص فعالیت‌های سازمان‌های ثبت‌احوال و به دلیل ثبت وقایع حیاتی مردم شامل ولادت، وفات، ازدواج، طلاق و به‌تبع آن صدور اسناد هویتی و تابعیتی و تحویل شناسنامه به‌عنوان سند برای شناسایی و دریافت خدمات فردی در محدوده جغرافیای سیاسی کشورمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و از این‌جهت در ردیف سازمان حاکمیتی کشور قرار گرفته است. علاوه بر این به دلیل گستردگی وظایف قانونی، سازمان ثبت‌احوال کشور در اقصی نقاط کشور به ارائه خدمات مشغول و یکی از پر مراجعه‌ترین سازمان‌های دولتی است؛ بنابراین لزوم توجه به مسائل اخلاقی و انجام پژوهش در حوزه اخلاق در این سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین تبیین تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان می‌تواند راهنمای بسیار خوبی برای مدیران سازمان ثبت‌احوال باشد تا با نهادینه‌سازی اخلاق کار، اثربخشی فعالیت‌های کاری کارکنان خود را بهبود بخشند. از آن‌جا که تاکنون، اثرات اخلاق کار اسلامی بر متغیرهای فردی و سازمانی و به‌خصوص عملکرد شغلی فرد، در سازمان ثبت‌احوال بررسی نشده است همچنین نقش واسطه‌گرایی رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی فرد در پژوهش‌های داخلی به‌خوبی تبیین نشده است. سازمان ثبت‌احوال همدان نیز بر اساس استانداردهای روز دنیا، به دنبال

ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان خود است. بنابراین، مسئله اصلی پژوهش این است که آیا اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان ثبت‌احوال همدان تاثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی موضوعی است که در سال‌های اخیر با توجه به جهانی‌شدن کسب‌وکار و توسعه مفاهیم اخلاق وارد نوشته‌های مدیریت شده است (Syed & Metcalfe, 2015). همان‌طور که بیان شد اخلاق و اصول اخلاقی از جمله مباحث ویژه‌ای است که نهادینه‌سازی آن‌ها در جامعه مورد تأکید اسلام است، به‌طوری‌که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این‌رو اخلاق به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها در جامعه هستند که می‌توانند نقش مهمی در مدیریت اثربخش جوامع و به‌خصوص سازمان‌ها ایفا کند. اخلاق کار اسلامی به‌منزله رفتار افراد در محل کار با توجه به چارچوب اسلامی است که شامل تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت فرد می‌شود و زمانی که نگرش و رفتار فرد سازگار با قوانین و مقررات دین باشد منجر به ارتباط نزدیک با خدا می‌شود (Rahman, Muhamad & Othman, 2006). ابازنید^۱ (۲۰۰۹) اخلاق کار اسلامی را مجموعه اصول اخلاقی که درستی و نادرستی عملی را بر اساس قرآن و اصول شریعت می‌سنجد، تعریف می‌کند. رفیق و وهب^۲ (۲۰۱۴) اخلاق کار اسلامی را نگه‌داشتن عهد و پیمان، عدالت، صبر، فروتنی، کار سخت، همکاری، انصاف، حقیقت‌گویی می‌دانند، مالک^۳ (۲۰۱۴) ارزش اخلاق کار اسلامی را در خیرخواهی آن می‌داند. ال‌عمار و همکاران^۴ (۲۰۱۲) اخلاق کار اسلامی را حقیقت‌گویی، اعتماد، عدالت، ثابت‌قدم بودن و بخشش می‌دانند.

اخلاق کار اسلامی رفتارهایی در جهت به‌دست آوردن بهترین نتیجه از شغل هستند. زمانی که سازمان در چارچوب اخلاق اسلامی کار کند اشتیاق و انگیزه‌ای در فرد ایجاد شده که باعث می‌شود آن‌ها راضی و بهتر به‌نظر برسند (Haroon, Zaman & Rehman, 2012).

1. Abuznaid
2. Rafiki & Wahab
3. Malik
4. Al-Ammar *et al.*

اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی

همان‌طور که اشاره شد بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص اخلاق کار مبتنی بر اخلاق کار با دیدگاه پروتستانی است. مفهوم اخلاق کار پروتستانی برای نخستین بار توسط وبر (۱۹۵۸) ارائه شد. این نظریه موفقیت کسب‌وکار را با باورهای دینی مرتبط می‌داند. بر طبق نظریه هانتینگتون^۱ (۲۰۰۴) در اخلاق کار پروتستانی افرادی که وظایف شغلی خود را به‌درستی انجام نمی‌دهند مرتکب گناه شده‌اند و به‌دست آوردن چیزی بدون کار به لحاظ اخلاقی درست نیست؛ بنابراین اخلاق کار پروتستانی بر این اصل استوار است که افراد باید سخت تلاش کنند (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳). این نوع اخلاق با تأکید بر اصولی مانند سخت‌کوشی، استقلال در کار، مسئولیت فردی و... می‌تواند عملکرد شغلی افراد را تحت‌تأثیر قرار دهد. بر اساس مرور مبانی نظری، هر چند به رفتارهای اخلاقی و تصمیم‌گیری اخلاقی توجه شده، ولی در زمینه تأثیر اخلاق بر عملکرد شغلی کمتر کار شده است (Schwepker & Ingram, 1996). وتریبا^۲ (۱۹۹۰) تأکید می‌کند که تأثیر اخلاق بر عملکرد شغلی و ارتباط این دو به وضوح بیشتری نیاز دارد. اخلاق کار اسلامی به‌اندازه کافی در بافت عملکرد شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است. در مطالعه‌های اندکی نیز که انجام شده در این‌باره آراء یکسان نیست. برخی از نتایج پژوهش‌ها، ارتباط اخلاق و عملکرد را مثبت ذکر کرده‌اند و برخی نیز این ارتباط را منفی خوانده‌اند: بورک و بلیک^۳ (۱۹۹۷) دریافتند که بین اخلاق و عملکرد ارتباط وجود دارد. بروس^۴ (۱۹۹۴) نیز در پژوهشی دریافت که افرادی که دارای رفتار اخلاقی بالایی هستند عملکرد بهتری دارند. حیاتی و کانویگا^۵ (۲۰۱۲) نشان دادند اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. علی و ال‌اویهان^۶ (۲۰۰۸) در پژوهش‌شان پی بردند که اخلاق کار باعث بهبود عملکرد رفاه و افزایش ثروت می‌شود. محمدی فاتح (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.

اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی

بر اساس نظریه پتی^۷ (۱۹۹۱)، اخلاق کار دارای چهار بُعد است. این ابعاد شامل دلبستگی و

1. Huntington
2. Wotruba
3. Burke & Black
4. Bruce
5. Hayati & Caniogo
6. Ali & Al-Owaihhan
7. Petty

علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در سازمان و محل کار و روح مشارکت و کار جمعی است. به عبارتی کارکنان در سازمان باید به عواملی مانند علاقه و پشتکار در شغل، روابط انسانی در کار و مشارکت در کار توجه داشته باشند که همه این عوامل می‌تواند باعث افزایش تعهد سازمانی فرد شود. از نظر آلن و مهیر^۱ (۱۹۹۰) تعهد سازمانی نوعی طرز تلقی و نگرش، احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. تعهد سازمانی حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل و خواست درونی، نیاز و الزام به ادامه کار در یک سازمان است. زمانی که اخلاق مداری افراد و کارکنان بالا باشد تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد، همچنین تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر هم افزایش می‌یابد. زمانی که تعهد عاطفی بالا رود تعهد و تعلق در درون سازمان به شکل هیجانی بالا می‌رود، زمانی که تعهد هنجاری بالا رود فرد این احساس را می‌کند که به خاطر هزینه یا زمان زیادی که سازمان صرف وی کرده در سازمان بماند و زمانی که تعهد مستمر بالا رود افراد نیاز به ماندن در سازمان را می‌کنند تا هزینه‌ای را متحمل سازمان نکنند. بدین طریق در نهایت بتوانند با بالا بردن سطح اخلاق کار، تعهد نسبت به سازمان را افزایش دهند تا سازمانی بهره‌ور داشته باشند (شجاعی، همیتیان و شاه‌حسینی، ۱۳۹۲). تعهد یکی از ارکان اصلی اخلاق در هر جامعه است. به همین دلیل، این مفهوم عضویت محوری در تمام نظریه‌های اخلاق دارد (یقین‌لو، جواهردشتی و خلیلی‌عراقی، ۱۳۸۲). از این رو سازمان‌ها همواره به دنبال بهبود شاخص‌های تعهد در میان افراد هستند. تعهد سازمانی به‌عنوان یک ابزار مفید برای اندازه‌گیری اثربخشی سازمان است (Steers, 1975)؛ و به‌عنوان نوعی فضیلت به‌شمار می‌رود (Duffy, Dik & Steger, 2011). تعداد زیادی از پژوهشگران به بررسی ارتباط اخلاق کار و تعهد سازمانی با رویکرد اخلاق پروتستانی پرداخته‌اند. مستندهای کمی در رابطه با ارتباط اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی وجود دارد. هر چند مرور مبانی نظری نشان می‌دهد مطالعات کمی در زمینه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی وجود دارد با این وجود مطالعاتی که در این زمینه انجام شده، روند رو به رشدی را نشان می‌دهد که حاکی از علاقه پژوهشگران مسلمان به بررسی متغیرهای مهم فردی و سازمانی به‌خصوص اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی با رویکرد اسلامی است. پژوهش‌های یوسف^۲ (۲۰۰۰)، الکیلانی و هیثم^۳ (۲۰۱۰)، حیاتی و کانویگا^۴ (۲۰۱۲)، اعوان و همکاران^۴ (۲۰۱۴) نشان‌دهنده تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی است.

1. Allen & Meyer
2. Yousef
3. Al Kilani & Haytham
4. Awan *et al.*

اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی

اخلاق کار و رضایت شغلی ارتباط نزدیکی با هم دارند (Yousef, 2000; Koh & Boo, 2001; Haroon, Zaman & Rehman, 2012). درک ارتباط اخلاق کار و رضایت در تعیین روش‌ها و راهبردهای افزایش رضایت نسبت به شرایط کاری ضروری است (Haroon, Zaman & Rehman, 2012). نتایج پژوهش‌های هارون و همکاران (۲۰۱۲) نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. یوسف (۲۰۰۱) در پژوهشی نشان داد اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر رضایت کارکنان دارد. بر اساس ادبیات موجود می‌توان نتیجه گرفت اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و قوی با رضایت شغلی دارد. بر اساس دیدگاه کو و بو^۱ (۲۰۰۱) و ویتل و دیویس^۲ (۱۹۹۰) اخلاق کار دقیقاً با رضایت شغلی مرتبط است.

عجمال و ایرفان^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی که در خصوص اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در پاکستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. شفیق و همکاران^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان دادند اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی فرد دارد. یوسف و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی پرداختند یافته‌های پژوهش‌های آن‌ها نشان می‌دهد که اجرای اخلاق کار اسلامی در سازمان بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.

رضایت شغلی و تعهد سازمانی

رابطه‌ی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکی از موضوعات اساسی و مورد توجه در حوزه مدیریت منابع انسانی است که کانون توجه پژوهش‌ها و بحث‌های فراوانی در میان پژوهشگران بوده است. رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته‌های مرتبط اما متمایز استوار است (Williams & Anderson, 1991)؛ اما به‌منظور فراهم‌آوردن مبنایی برای تصمیم‌های مدیران نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار هستند (Bozorgzade & Sadat-Tosi, 1998). ویلیامز و هیزر^۵ (۱۹۸۶) استدلال می‌کنند که تعهد سازمانی منوط به ارزیابی ادراک فرد از سازمان است آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که رضایت شغلی مقدمه تعهد سازمانی است. کیم و همکاران^۶ (۲۰۰۵)،

1. Koh & Boo
2. Vitell & Davis
3. Ajmal & Irfan
4. Shafique *et al.*
5. Williams & Hazer
6. Kim *et al.*

معتقد هستند که کارکنان با رضایت شغلی نسبت به کارکنان با عدم رضایت شغلی سطوح تعهد سازمانی بالاتری دارند و اگر عدم رضایت کارکنان از شغلشان افزایش یابد، تمایل آن‌ها برای ترک شغل افزایش می‌یابد (Mobley, 1977). از طرفی نتایج پژوهش‌های ایدوگدو و اسیکگیل^۱ (۲۰۱۱)، لامبرت، هوگان و کینا^۲ (۲۰۱۵)، لامبرت و همکاران (۲۰۱۶) و وانگ و همکاران^۳ (۲۰۱۶) نشان می‌دهند که رضایت شغلی مقدم بر تعهد سازمانی است و این دو با هم ارتباط دارند.

تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی

همان‌طور که بیان شد رضایت شغلی و تعهد سازمانی همواره در نوشته‌های موردتوجه پژوهشی دانشگاهی و مشاغل مدیریتی بوده است چرا که این دو متغیر تأثیر قابل توجهی بر عملکرد فردی و عملکرد سازمانی دارند (Marri *et al.*, 2012). ادواردز و همکاران^۴ (۲۰۰۸) ارتباط مثبتی بین رضایت کلی و اثربخشی سازمانی پیدا کردند. اسپرینگر^۵ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند مدیران با استفاده از راهبردهای رضایت شغلی و انگیزش می‌توانند عملکرد شغلی کارکنان را بهبود دهند. چن و لیو^۶ (۲۰۱۲) دریافتند عملکرد کاری در تایوان به‌طور مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان ارتباط دارد. آفتاب^۷ (۲۰۱۲) در پژوهشی دریافت بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. اتوموجی^۸ (۲۰۱۵) در پژوهشی نشان داد رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد. شارما و دهر^۹ (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند تعهد سازمانی عاطفی اثر قابل توجهی بر عملکرد شغلی کارکنان بخش پرستاری دارد. خان، ضیاءالدین و رامای^{۱۰} (۲۰۱۰) ارتباط مثبتی بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی نشان دادند همچنین این پژوهش نشان می‌دهد هر سه بُعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. جمال^{۱۱} (۲۰۱۱) دریافت تعهد سازمانی اثر قابل توجهی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. فو و داشپندی^{۱۲} (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر

1. Aydogdu & Asikgil
2. Lambert, Hogan & Keena
3. Wang *et al.*
4. Edwards *et al.*
5. Springer
6. Chen & Liu
7. Aftab
8. Atmojo
9. Sharma & Dhar
10. Khan, Ziauddin & Ramay
11. Jamal
12. Fu & Deshpande

عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. پژوهش‌های محمدی فاتح و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی فاتح (۱۳۹۶)، راکمن^۱ (۲۰۱۶)، عمران و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نیز نشان‌دهنده تأثیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی است.

اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی

امیلین^۳ (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان داد اخلاق کار اسلامی می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش و منجر به بهبود عملکرد شغلی کارکنان شود. پژوهش‌های یوسف (۲۰۰۰، ۲۰۰۱) نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر رضایت و تعهد سازمانی تأثیر مثبتی دارد. حیاتی و کانوگا (۲۰۱۲) در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر مثبتی دارد. یافته‌های حسنی و همکاران^۴ (۲۰۱۲) نشان می‌دهد که بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. همچنین در این پژوهش تعهد سازمانی و رضایت شغلی نقش واسطه در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی دارند. ساکس، مودریک و اشفورث^۵ (۱۹۹۶) نشان دادند که ارتباط قوی بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و وجود اخلاق باعث می‌شود تعهد سازمانی و رضایت فرد از شغلش بالاتر باشد در نتیجه باعث بهبود عملکرد فرد در سازمان می‌شود. محمدی فاتح (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی و تعهد سازمانی دارد همچنین در این پژوهش نقش واسطه‌گرایی تعهد سازمانی در رابطه با اخلاق و عملکرد شغلی مورد تأیید واقع شد. راکمن (۲۰۱۶) در پژوهشی آشکار کرد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. شفیق و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی تحت عنوان نقش تعدیل‌گری جهت‌گیری سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی را مورد تأیید قرار داد. در پژوهشی دیگر تحت‌عنوان بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی با نقش واسطه تعهد سازمانی توسط کاپاگودا، عثمان و آلويس^۶ (۲۰۱۴)، انجام شد نتایج حاصل از این پژوهش بروز داد تعهد سازمانی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت واسطه بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. عمران و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی نشان دادند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان

1. Rokhman
2. Imran *et al.*
3. Amilin
4. Hasni *et al.*
5. Saks, Mudrack & Ashforth
6. Kappagoda, Othman & Alwis

تأثیر دارد. فو و داشپندی (۲۰۱۴) نیز پس از پژوهشی اعلام کردند رضایت شغلی از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. ویک و همکاران^۱ (۲۰۰۴) در نتیجه پژوهشی خاطرنشان کردند ارزش‌های اخلاقی از طریق تعهد سازمانی می‌تواند عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. همچنین نتایج پژوهش‌ها آشکار کرد اخلاق می‌تواند از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر قصد ترک شغلی تأثیرگذار باشد و از این طریق عملکرد شغلی فرد نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد (Valentine & Barnett, 2003).

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش فرضیه‌های زیر مطرح می‌شود:

H₁: اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد،

H₂: اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد،

H₃: اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد،

H₄: رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد،

H₅: تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد،

H₆: رضایت شغلی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد،

H₇: اخلاق کار اسلامی از طریق رضایت شغلی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد،

H₈: اخلاق کار اسلامی از طریق تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر دارد.

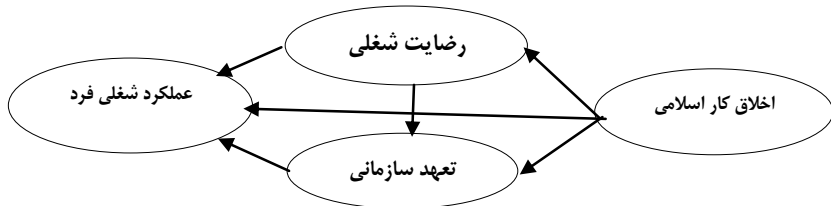
با در نظر گرفتن مبانی نظری و با توجه به فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش، مدل مفهومی مطابق شکل (۱) پیشنهاد می‌شود. در ادامه متغیرهای چهارگانه این مدل به همراه تعریف عملیاتی آن‌ها آورده شده است:

اخلاق کار اسلامی: برای سنجش اخلاق کار اسلامی ($\alpha=0/91$) از ۱۱ شاخص که توسط علی و الویهان (۲۰۰۸) ارائه شده استفاده شد. برخی از شاخص‌ها: مشارکت کارکنان در امور، تقویت روحیه جمعی در کار، فضیلت بودن، اهتمام ورزیدن به کار، سودمند بودن، خوب کار کردن برای خود و دیگران. رضایت شغلی: برای سنجش رضایت شغلی ($\alpha=0/84$) از ۷ شاخص و بر اساس شاخص‌های فرناندز و اوملاح^۲ (۲۰۰۶)، استفاده شد. بعضی از این شاخص‌ها شامل: میزان رضایت از کار فعلی، رضایت از پول دریافتی در قبال کار، رضایت از روابط شخصی با مدیران و همکاران می‌شود. تعهد سازمانی: برای سنجش تعهد سازمانی ($\alpha=0/89$) از ۹ شاخص و بر اساس شاخص‌های آلن و مِهیر (۱۹۹۰) استفاده شد. بعضی از این شاخص‌ها شامل: علاقه به ادامه خدمات در این سازمان، اعتقاد به شریک بودن در مشکلات سازمانی، احساس تعلق زیاد نسبت به سازمان است.

1. Weeks *et al.*

2. Fernandes & Awamleh

عملکرد شغلی: برای سنجش عملکرد شغلی ($\alpha=0/87$) از شاخص‌های ارائه‌شده توسط متویدلو و ون اسکاتر^۱ (۱۹۹۴) و از ۷ شاخص استفاده شد. بعضی از شاخص‌ها شامل: حاضر شدن به‌موقع در سرکار، شرکت به‌موقع در جلسات کاری، اقدامات مقتضی برای رفع مشکل در کار است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش بر اساس مبانی نظری

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش انجام کار از نوع پیمایشی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی همبستگی محسوب می‌شود. واحد تحلیل در این پژوهش فرد است بنابراین جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان سازمان‌های ثبت‌احوال استان همدان هستند. طبق فرمول کوکران حجم نمونه ۲۴۱ نفر به‌دست آمد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و سنجش متغیرها از سنجه‌های استاندارد مطالعه‌های پیشین استفاده شد سنجه‌ها به‌منظور استفاده در زمینه سازمانی ایرانی با استفاده از شیوه ترجمه- بازگشت- ترجمه و بومی‌سازی شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نهایی از طریق بررسی نظرهای صاحب‌نظران مدیریت، تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده برای هر چهار متغیر اصلی بالاتر از ۰/۷ به‌دست آمد (در بخش معرفی سنجه‌ها مقادیر آلفا برای متغیرها ذکر شده است) بنابراین پرسشنامه دارای پایایی قابل قبولی است. لازم به ذکر است پرسشنامه بر اساس طیف ۵ تایی لیکرت نمره‌گذاری شد. پرسشنامه دارای ۳۹ پرسش، ۵ پرسش عمومی و ۳۴ پرسش تخصصی بود که به‌صورت تصادفی ساده در بین افراد نمونه توزیع شد. از بین ۲۴۱ پرسشنامه توزیع‌شده، تعداد ۲۳۵ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری و وارد فرآیند پژوهش شد که بر این مبنای نرخ پاسخ‌گویی به پرسش‌ها ۹۷ درصد حاصل شد.

1. Motowidlo & Van Scotter

تجزیه و تحلیل داده و یافته‌ها

یافته‌های پژوهش

برای بررسی وضعیت پرسش‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه، پنج پرسش مطرح شد که اطلاعات توصیفی شامل تعداد و فراوانی هر بُعد از پرسش‌ها در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱: بررسی وضعیت اطلاعات جمعیت‌شناختی

متغیر جمعیت‌شناختی	گزینه‌ها	تعداد	فراوانی
جنسیت	مرد	۱۴۲	۶۰/۴
	زن	۹۳	۳۹/۶
سن	کمتر از ۳۵	۲۶	۱۱/۱
	۳۵ تا ۴۵	۸۰	۳۴/۰
	۴۶ تا ۵۵	۱۰۷	۴۵/۵
	۵۶ و بالاتر	۲۲	۹/۴
مقطع تحصیلی	فوق‌دیپلم و پایین‌تر	۶۷	۲۸/۵
	کارشناس	۱۳۷	۵۸/۳
تجربه کاری	کارشناس ارشد و بالاتر	۳۱	۱۳/۲
	زیر ۱۰ سال	۵۶	۲۳/۸
	۱۰ تا ۲۰	۱۱۴	۴۸/۵
	۲۱ تا ۳۰	۵۵	۲۳/۴
پست سازمانی	۳۱ سال به بالا	۱۰	۴/۳
	مدیر	۸	۳/۴
	معاون	۱۵	۶/۴
	کارشناس	۳۰	۱۲/۸
	کارمند	۱۶۹	۷۱/۹
	سایر	۱۳	۵/۵

مطابق با جدول (۱)، بیشتر پاسخ‌دهندگان به پرسش‌ها، مردها هستند. به‌لحاظ سنی بیشتر پاسخ‌دهندگان سطوح سنی ۴۶ تا ۵۵ سال را دارا هستند. بیشتر پاسخ‌دهندگان مقطع تحصیلی کارشناسی دارند همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان سابقه کار بین ۱۰ تا ۳۰ سال دارند.

تحلیل داده‌ها

آگاهی از توزیع داده‌ها از اولویت اساسی برخوردار است بدین‌منظور در این پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شده است. سطح معناداری به‌دست‌آمده از این آزمون برای متغیر اخلاق کار اسلامی برابر با ۰/۱۸، رضایت شغلی ۰/۲۷، تعهد سازمانی ۰/۰۸ و برای عملکرد شغلی کارکنان هم برابر با ۰/۱۱ به‌دست آمد. با توجه به اینکه این مقدار از سطح معناداری آزمون کلموگروف اسمیرنوف بالاتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تایید است. به‌منظور بررسی رابطه بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، نتایج به همراه میانگین و انحراف معیار متغیرها در جدول (۲) مشاهده می‌شود.

جدول ۲: ضرایب همبستگی پیرسون، میانگین و انحراف معیار متغیرها

متغیر	SD	میانگین	اخلاق	رضایت	تعهد	عملکرد
اخلاق کار اسلامی	۰/۷۴۲	۲/۹۴	۱			
رضایت شغلی	۰/۷۳۴	۳/۲۱	۰/۷۰**	۱		
تعهد سازمانی	۰/۷۴۹	۳/۲۳	۰/۲۸*	۰/۶۶**	۱	
عملکرد شغلی	۰/۷۴۸	۳/۱۴	۰/۵۹**	۰/۶۱**	۰/۲۰*	۱

** Correlation is Significant at the 0.01 Level (2-tailed)

* Correlation is Significant at the 0.05 Level (2-tailed)

مطابق با جدول (۲) میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرها گزارش شده است نتایج آشکار کرد بین تمام متغیرها ارتباط مثبت وجود دارد. بیشترین همبستگی بین اخلاق کار با رضایت شغلی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی است. همچنین مقدار میانگین اخلاق کار اسلامی کمتر از مقدار میانگین نظری (۳) یعنی برابر با ۲/۹۴ است اما سایر متغیرها نمره میانگین بالاتر از مقدار متوسط (۳) کسب کرده‌اند.

تجزیه و تحلیل مدل پژوهش

به منظور آزمون مدل مفهومی پژوهش و بررسی این مهم که مدل تدوین شده پژوهش بر اساس مبانی نظری تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد از شاخص‌های برازش استفاده شد از این رو در مرحله اول شاخص‌های برازش مدل مورد بررسی قرار گرفت. این شاخص‌ها شامل نسبت کای اسکویر به درجه آزادی (χ^2 / DF)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص برازندگی فزاینده (IFI) که مقدار مجاز بالایی (۰/۹۰) است (Bentler, 1990; Jöreskog & Sörbom, 2002; Schumacker & Lomax, 2004)؛ که هرچقدر به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از برازش قوی مدل است همچنین شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآوردی (RMSEA) که نباید بالاتر از مقدار ۰/۰۸ باشد (Bentler, 1990; Jöreskog & Sörbom, 2002) و در نهایت شاخص نسبت خیدو به درجه آزادی که نباید بالاتر از ۳ باشد. در این پژوهش از سه نوع کلی شاخص‌های برازش از جمله شاخص‌های برازش مطلق، شاخص برازش افزونگی و شاخص‌های برازش مقتصد استفاده شد. بر اساس نتایج به دست آمده حاصل از شاخص‌های برازش، مدل در حد مناسب است.

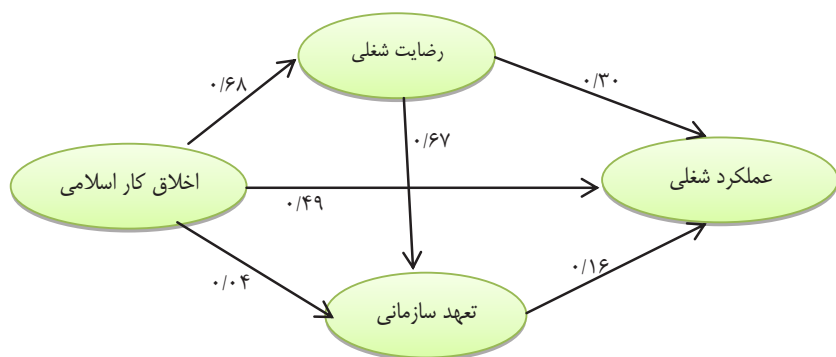
جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل نهایی پژوهش

مدل نهایی	اختصار	معادل فارسی شاخص	معادل انگلیسی شاخص
۵۶۰/۹۰	χ^2	کای اسکوئر	Chi square
۲/۸۰	DF / χ^2	کای اسکوئر بر درجه آزادی	Chi square / DF
۰/۰۰۰	P	سطح معناداری	P-value
۰/۰۷۷	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	The root mean square error of approximation
۰/۸۹	GFI	شاخص نیکویی برازش	Goodness of fit Index
۰/۹۵	CFI	شاخص برازش تطبیقی	Comparative fit indices
۰/۹۴	NFI	شاخص برازش هنجار شده	Normal fit index
۰/۹۰	RFI	شاخص برازش نسبی	Relative fit indices
۰/۹۴	IFI	شاخص برازش افزایشی	Incremental fit indices

مطابق با جدول (۳) مقدار شاخص کای اسکویر بر درجه آزادی کمتر از مقدار ۳ و همچنین شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد کمتر از مقدار ۰/۰۸ به دست آمد. سایر شاخص‌های برازش از جمله شاخص نیکویی برازش، شاخص برازش تطبیقی، شاخص برازش هنجار شده در مدل نهایی همه بالاتر از مقدار مجاز به دست آمد که نتایج نشان‌دهنده مطلوب بودن مدل پژوهش و مطابق مدل تدوین شده با مبانی نظری است.

آزمون فرضیه‌ها

پس از بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری پژوهش، برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری استفاده شد. همان‌طور که اشاره شد بر اساس نتایج حاصل از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری شاخص‌های برازش مدل در حد قابل قبول بود. پس از تایید شاخص‌های برازش مدل، فرضیه‌های پژوهش و روابط بین متغیرها آزمون شد که نتایج به شرح شکل (۲) است:



شکل ۲: مدل معادله‌های ساختاری پژوهش

در شکل (۲) و جدول (۴) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل پژوهش نمایش داده شده است. بر اساس این مدل، فرضیه نخست پژوهش (H_1) که به تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان اشاره دارد با توجه به مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.49$)، سطح معناداری ($Sig=0.000$) و همچنین مقادیر عدد t ($t=6.01$) اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و قوی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد؛ بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تأیید واقع شد. فرضیه دوم پژوهش (H_2) که بر تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی اشاره دارد با توجه به مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.68$)، سطح معناداری ($Sig=0.000$) و همچنین مقادیر عدد t ($t=5.57$) اخلاق کار

اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت دارد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش نیز مورد پذیرش واقع شد. فرضیه سوم پژوهش (H_3) که بر تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی اشاره دارد، با توجه به مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.04$)، سطح معناداری ($\text{Sig}=0.625$) و همچنین مقدار عدد t ($t=0.448$) اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر ندارد؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد قبول واقع نشد. فرضیه چهارم پژوهش (H_4) که بر تأثیر رضایت شغلی فرد بر عملکرد شغلی اشاره دارد با توجه به مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.30$)، سطح معناداری ($\text{Sig}=0.004$) و مقادیر عدد t ($t=2.896$) رضایت شغلی کارکنان بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. پس فرضیه چهارم پژوهش مورد پذیرش واقع شد. فرضیه پنجم پژوهش (H_5) که بر تأثیر تعهد سازمانی کارکنان بر عملکرد شغلی کارکنان اشاره دارد با توجه به مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.16$)، سطح معناداری ($\text{Sig}=0.037$) و مقدار عدد t ($t=2.083$) تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مورد قبول واقع شد. فرضیه ششم پژوهش (H_6) که بر تأثیر رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی کارکنان اشاره دارد با توجه به مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.67$)، سطح معناداری ($\text{Sig}=0.000$) و همچنین مقدار عدد t ($t=4.347$) رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد فرضیه ششم پژوهش نیز مورد قبول واقع شد.

برای آزمون فرضیه‌های غیرمستقیم پژوهش از آزمون سوبل و طبق فرمول (۱) استفاده شد:

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^1 \times s_a^2) + (a^1 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} \quad (1)$$

مطابق با فرمول (۱) مقدار عدد t محاسبه شده برای فرضیه ششم (H_6) یعنی تأثیر اخلاق کار اسلامی از طریق متغیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی برابر با $2/66$ به دست آمد. همچنین مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.204$) و سطح معناداری ($\text{Sig}=0.003$) است؛ بنابراین این فرضیه نیز مورد قبول واقع شد. برای آزمون فرضیه نهایی پژوهش یعنی فرضیه هفتم (H_7) مبنی بر تأثیر اخلاق کار اسلامی از طریق متغیر میانی تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی نیز از آزمون سوبل استفاده شد که مقدار T برابر با $0/339$ به دست آمد همچنین مقدار ضریب مسیر ($\beta=0.0064$) و سطح معناداری ($\text{Sig}=0.764$) محاسبه شد بدین سبب این فرضیه مورد قبول واقع نشد.

جدول (۴) خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش را نشان می‌دهد. بر همین اساس اثرات مستقیم و غیر مستقیم محاسبه شد. لازم به ذکر است که اثر غیر مستقیم از حاصل ضرب، ضریب مسیر بین متغیر مستقل با متغیر میانجی و متغیر میانجی با متغیر وابسته به دست می‌آید. بنابراین اثر غیر مستقیم فقط برای فرضیه ۷ و ۸ با توجه به این که متغیر میانجی دارد، محاسبه می‌شود.

جدول ۴: نتایج خلاصه فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	مقدار T	سطح معناداری	نتیجه فرضیه
اخلاق کار ← عملکرد شغلی	۰/۴۹۳	***	۰/۴۹۳	۶/۰۱۰	۰/۰۰۰	عدم رد
اخلاق کار اسلامی ← رضایت شغلی	۰/۶۸۱	***	۰/۶۸۱	۵/۵۶۷	۰/۰۰۰	عدم رد
اخلاق کار اسلامی ← تعهد سازمانی	۰/۰۴۱	***	۰/۰۴۱	۰/۴۸۸	۰/۶۲۵	عدم پذیرش
رضایت شغلی ← عملکرد شغلی	۰/۲۹۷	***	۰/۲۹۷	۲/۸۹۶	۰/۰۰۴	عدم رد
تعهد سازمانی ← عملکرد شغلی	۰/۱۵۸	***	۰/۱۵۸	۰/۰۸۳	۰/۰۳۷	عدم رد
رضایت شغلی ← تعهد سازمانی	۰/۶۷۰	***	۰/۶۷۰	۴/۳۴۷	۰/۰۰۰	عدم رد
اخلاق کار ← رضایت ← عملکرد	۰/۴۹	۰/۲۰۰	۰/۶۹	۲/۶۶۱	۰/۰۰۰	عدم رد
اخلاق کار ← تعهد ← عملکرد	۰/۴۹	۰/۰۰۶	۰/۴۹۶	۰/۳۴۹	۰/۰۰۰	عدم پذیرش

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش واسطه‌گرایی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان سازمان ثبت‌احوال استان همدان انجام شد.

در این پژوهش مشخص شد اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد تأثیر مثبتی دارد. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های حیاتی و کانوگا (۲۰۱۲)، علی و ال‌اویپهان (۲۰۰۸)، داشپندی (۲۰۱۴) و یوسف، یوسف و عباس (۲۰۱۷) همسو است؛ بنابراین با توجه به ارتباط مثبت بین اخلاق کاری و عملکرد شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود که در هنگام گزینش و استخدام افراد برای عملکرد بالا از شاخص‌های اخلاق کار اسلامی به‌عنوان یکی از فیلترهای گزینش استفاده شود تا از این طریق به سازمان کمک شود تا با جذب افراد ایده‌آل به عملکرد بالایی دست پیدا کند. به مدیران سازمان مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود با شناخت، احساسات و رفتارهای فردی، کارکنان را به سمت ارزش‌های اخلاقی سوق دهند و اعتقاد و تعهد به ارزش‌های اخلاقی و سازمانی را در بین کارکنان سازمان، پرورش دهند تا بتوانند عملکرد اخلاقی و کاری را بهبود ببخشند. همچنین نتایج نشان می‌دهد نمره میانگین اخلاق کار اسلامی از میانگین نظری ۳ پایین‌تر است بنابراین شاخص‌های اخلاق کار اسلامی به کارکنان آموزش داده شود باید به کارکنان القا شود کار برای آن‌ها فضیلت است. مدیران باید تلاش کنند کارکنان به آرمان‌ها و ارزش‌های کار پایبند باشند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر رضایت کارکنان تأثیر مثبتی دارد. نتایج پژوهش‌های عجم و ایرقان (۲۰۱۴)، شفیق و همکاران (۲۰۱۵)، یوسف، یوسف و عباس (۲۰۱۷)، هارون، زeman و رحمان^۱ (۲۰۱۲) نشان می‌دهد بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد. بنابراین یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های قبلی همسو است. این بدین معناست که نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی در سازمان منجر به رضایت شغلی بالای کارکنان می‌شود. اگر اخلاق کار اسلامی در زندگی کاری افراد نهادینه شود، کار کردن توأم با رضایت شغلی و احساس رضایت‌مندی و خودشکوفایی از یک‌سو و رضایت افراد و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر می‌شود. بهره‌وری را افزایش می‌دهد و ارتباطات را بهبود می‌بخشد. در سازمان‌ها باید با استفاده از شاخص‌های اخلاق کار اسلامی از جمله مشارکت کارکنان در امور و تقویت روحیه جمعی رضایت آن‌ها را نسبت به سازمان بیشتر کنند.

نتایج فرضیه سوم پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر ندارد یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های قبلی همسو نیست.

فرضیه چهارم و فرضیه پنجم بر تأثیر تعهد سازمانی و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی پرداخته است نتایج حاصل از این فرضیه‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی هر دو بر عملکرد شغلی فرد تأثیر مثبتی دارند. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های فو و دانشپندی (۲۰۱۴)، راکمن (۲۰۱۶)، عمران و همکاران (۲۰۱۴) همسو است. برای افزایش رضایت در سازمان‌ها باید به شاخص‌های رضایت از جمله پرداخت حقوق متناسب با کار، احترام به عقاید کارکنان در محیط کار، ارتباط مطلوب مدیران با کارکنان، نحوه برخورد مافوق با زیردستان توجه شود. باید با برگزاری نشست‌هایی بین مدیران و کارکنان و همچنین نظرخواهی از کارکنان چاره‌اندیشی شود و برنامه‌ریزی‌های دقیقی انجام پذیرد تا زمینه‌های ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه عملکرد کارکنان فراهم شود.

نتایج فرضیه ششم پژوهش نشان داد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد از این‌رو یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های ایدوگدو و اسیکگیل (۲۰۱۱)، لامبرت، هوگان و کینا (۲۰۱۵)، لامبرت و همکاران (۲۰۱۶)، وانگ و همکاران (۲۰۱۶) و محمدی فاتح، محمدی فاتح و طیبی (۱۳۹۵) همسو است. پیشنهاد می‌شود برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان به رضایت درونی و بیرون کارکنان توجه شود به کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت داده شود همچنین به حقوق، مزایا و پاداش کارکنان سازمان، توجه خاص داشته باشند. اگر برخورد با کارکنان

1. Haroon, Zaman & Rehman

صادقانه، مؤدبانه و محترمانه باشد می‌تواند رضایت شغلی و تعهد کارکنان را بهبود بخشید. نتایج فرضیه هفتم نشان داد که اخلاق کار اسلامی از طریق متغیر میانجی رضایت شغلی بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. پژوهش‌های کمی در خصوص نقش واسطه‌گرایی رضایت شغلی در رابطه با اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی انجام شده یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش حیاتی و کانویگا (۲۰۱۲) همسو است. بر اساس نتایج حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان اصول اخلاق کار اسلامی را در سازمان نهادینه کنند و از آن حمایت کنند. ترویج اخلاق کار اسلامی باعث افزایش رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد بهتر می‌شود. همان‌طور که بیان شد میانگین نمره اخلاق کار اسلامی کمتر از میانگین نظری بود بعضی از شاخص‌های اخلاق کار اسلامی نمره کمتر از متوسط به دست آوردند پیشنهاد می‌شود همواره فرهنگ کار گروهی و همکاری کردن در بین کارکنان نهادینه شود و همچنین کارکنان تشویق به تلاش مداوم برای تحقق آرمان‌ها و پایبندی به ارزش‌های کار شوند. در سازمان‌ها برای استقرار اصول اخلاقی و روابط انسانی باید از رویکردهای مختلفی استفاده شود مانند آموزش اصول اخلاقی، ایجاد کمیته‌های اخلاقی در سازمان و تدوین ضوابط اخلاقی تا کارکنان با همکاران خود رفتاری دوستانه داشته باشند، در کارشان خوش‌برخورد و روراست باشند و مراعات دیگران را بنمایند.

پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده

با توجه به نتایج به دست آمده دو فرضیه این پژوهش مورد تأیید واقع نشد بنابراین بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و بررسی نقش تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی در پژوهش‌های آینده در سازمان مورد مطالعه و سایر سازمان به دیگر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود. در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از روش کمی و پرسشنامه استفاده شد. برای جمع‌آوری اطلاعات علاوه بر پرسش‌نامه از ابزارهای دیگری نظیر؛ مصاحبه، پرسش‌های باز نیز استفاده شد. یا به عبارتی رویکرد پژوهش حاضر رویکرد کمی بوده است پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده رویکرد پژوهش کیفی و یا تلفیقی از رویکرد کیفی و کمی (روش آمیخته) در ارائه الگوی بومی اخلاق کار اسلامی در سازمان ثبت‌احوال استان همدان اقدام شود.

محدودیت‌های پژوهش

در این پژوهش، در رابطه با اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی ممکن است متغیر دیگری بر این رابطه تأثیرگذار باشد که در این پژوهش به آن اشاره نشده است. از محدودیت‌های روش‌شناختی این پژوهش این است که برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شده است. با در نظر گرفتن محدودیت ذاتی پرسش‌نامه، این احتمال وجود دارد که ادراک افراد کاملاً با واقعیت منطبق نباشد. به دلیل این که چارچوب جامعه در اختیار پژوهشگر نبود نمونه‌گیری تصادفی کامل نیست و نمونه‌گیری پژوهش، مقداری نمونه‌گیری شبه تصادفی است و از افراد در دسترس استفاده شد.

منابع

الف) فارسی

- ارشدی، نسرین و پیریایی، صالحه (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغلی کارکنان. *دوفصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی*، سال ۲۲، شماره ۱، صفحات ۲۳۴-۲۱۳.
- شجاعی، گلناز؛ همپیان، هادی و شاه‌حسینی، زهرا (۱۳۹۲). *بررسی رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی کارکنان شرکت آب منطقه‌ای استان سمنان*. پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی‌ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- محمدی فاتح، عمران (۱۳۹۶). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی مورد مطالعه یک سازمان نظامی، *هشتمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران*. شرکت همایشگران مهر اشراق.
- محمدی فاتح، عمران؛ خیرگور، منصور و محمدی فاتح، اصغر (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) پروژه کسر خدمت. فرماندهی کل آجا. اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی آجا.
- محمدی فاتح، عمران؛ محمدی فاتح، علی‌اصغر و طیبی، مجتبی (۱۳۹۵). *بررسی روابط هوش هیجانی، رضایت شغلی، عدالت سازمانی، امنیت شغلی و تعهد سازمانی: مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه بوعلی سینا همدان، اولین همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مطالعات مدیریت*. ایران - شیراز.
- یقین‌لو، مهرانگیز؛ جواهردشتی، فرانک و خلیلی‌عراقی، مریم (۱۳۸۲). *نانوشته‌هایی از اصول اخلاق حرفه‌ای: اصول اخلاق حرفه‌ای؛ رمز موفقیت سازمان‌ها، تدبیر*، شماره ۱۳۶.

- Abuznaid, S. A. (2009). Business Ethics in Islam: The Glaring Gap in Practice. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(4), pp. 278-288.
- Aftab, H. (2012). A Study of Job Satisfaction and IT's Impact on the Performance in the Banking Industry of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(19), pp. 1-7.
- Ajmal, M. U. & Irfan, S. (2014). Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Satisfaction and Work Outcomes. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(1), pp. 62-67.
- Al Kilani, H. S. (2010). *The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment*. Masters Thesis, Universiti Utara Malaysia.
- Al-Ammar, F. K.; Ahmed, I. H. & Nordin, M. S. (2012). Moral Character of Muslim Personality: Scale Validation. *Journal of Education and Practice*, 3(16), pp. 118-128.
- Albrithen, A. & Dziegielewski, S. F. (2016). Practicing Social Work Ethics Among Hospital Social Workers in Saudi Arabia. *Journal of Social Service Research*, 42(5), pp. 729-741.
- Ali, A. J. & Al Owaihan A. (2008). Islamic Work Ethic: A Critical Review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), pp. 5-19.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), pp. 1-18.
- Amilin, A. (2016). Measuring the Correlation of Job Satisfaction with Accountant's Performance: The Role of Islamic Work Ethics as a Moderator. *European Research Studies*, 19(4), pp. 217-232.
- Atmojo, M. (2015). The Influence of Transformational Leadership on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Employee Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 5(2), pp. 41-58.
- Awan, K. Z.; Abbas, M.; Qureshi, I. W. & Shahzad, K. (2014). Exploring the Relationship between Islamic Work Ethics, Employee Work Performance and the Mediation Role of Organizational Commitment. *Journal of Asian Development Studies*, 3(3), pp. 64-81.
- Aydogdu, S. & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), p. 43.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit Indexes in Structural Models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238.

- Bozorgzade, M. & Sadat-Tosi, A. (1998). *Review Job Satisfaction and Organizational Commitment Managers and Sepah Training Centers*. Tehran: Setad Moshtarak Sepah Publication.
- Bruce, W. (1994). Ethical People are Productive People. *Public Productivity & Management Review*, 17(3), pp. 241-252.
- Burke, R. J. & Black, S. (1997). Save the Males: Backlash in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 16(9), pp. 933-942.
- Chen, S. H. & Liu, P. Y. (2012). Effects of Internal Marketing, Organizational Commitment, Job Involvement and Job Satisfaction on Work Performance: A Study of the Elderly Care Institutions in Taiwan. *Xing Xiao Ping Lun*, 9(3), p. 277.
- Duffy, R. D.; Dik, B. J. & Steger, M. F. (2011). Calling and Work-related Outcomes: Career Commitment as a Mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), pp. 210-218.
- Edwards, B. D.; Bell, S. T.; Arthur Jr, W. & Decuir, A. D. (2008). Relationships between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance. *Applied Psychology*, 57(3), pp. 441-465.
- Fernandes, C. & Awamleh, R. (2006). Impact of Organizational Justice in an Expatriate Work Environment. *Management Research News*, 29(11), pp. 701-712.
- Fu, W. & Deshpande, S. P. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), pp. 339-349.
- Halinen, A. & Jokela, P. (2016). *Exploring Ethics in Business Networks: Propositions for Future Research*. In *Extending the Business Network Approach* (pp. 333-356). Palgrave Macmillan UK.
- Haroon, M.; Zaman, H. F. & Rehman, W. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies*, 3(5), pp. 6-12.
- Hasani, M.; Haidarizadeh, Z. & Ghasemzadeh Alishahi, A. (2012). An Investigation of the Role and Influence of Islamic Ethics and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Staff of Shahid Chamran University Ahvaz. *Islamic Management Quarterly*, 20(2), pp. 9-32.
- Hassan, S. (2015). The Importance of Ethical Leadership and Personal Control in Promoting Improvement-centered Voice among Government Employees. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(3), pp. 697-719.
- Hayati, K. & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic

- Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, pp. 272-277.
- Huntington, S. P. (2004). *Who are We?: The Challenges to America's National Identity*. Simon and Schuster.
- Imran, H.; Arif, I.; Cheema, S. & Azeem, M. (2014). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, 2(2), pp. 135-144.
- Jamal, M. (2011). Job Stress, Job Performance and Organizational Commitment in a Multinational Company: An Empirical Study in Two Countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), pp. 20-29.
- Kappagoda, S.; Othman, H. Z. F. & Alwis, G. D. (2014). Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, pp. 102-116.
- Khan, M. R.; Ziauddin, J. F. & Ramay, M. I. (2010). The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), pp. 292-298.
- Kim, W. G.; Leong, J. K. & Lee, Y. K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in a Casual Dining Chain Restaurant. *Hospitality Management*, 24, pp. 171-193.
- Koh, H. C. & Boo, E. H. (2001). The Link between Organizational Ethics and Job Satisfaction: A Study of Managers in Singapore. *Journal of Business Ethics*, 29(4), pp. 309-324.
- Lambert, E. G.; Hogan, N. L. & Keena, L. D. (2015). The Impact of Job Attitudes on Private Correctional Staff's Continuance and Affective Organizational Commitment. *Journal of Applied Security Research*, 10, pp. 1-22.
- Lambert, E. G.; Minor, K. I.; Wells, J. B. & Hogan, N. L. (2016). Social Support's Relationship to Correctional Staff Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *The Social Science Journal*, 53(1), pp. 22-32.
- Malik, M. (2014). Social Capital: An Exploration into Faith-inspired Unique Model. *International Journal of Islamic Thought*, 3(2), pp. 5-18.
- Marri, M. Y. K.; Sadozai, A. M.; Zaman, H. M. F. & Ramay, M. I. (2012). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, 2(12), pp. 32-45.
- Meriac, J. P. & Gorman, C. A. (2016). Work Ethic and Work Outcomes in an

- Expanded Criterion Domain. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), pp. 273-282.
- Meymand, M. M.; Hosseiny, F. S.; Khani, A. & Hakimi, I. (2016). Studying the Effect of Transformational Leadership on Islamic Work Ethics, Case Study: Affiliated Organization of Iran Khodro. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS)*, ISSN 2356-5926, pp. 520-533.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), pp. 237-240.
- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that Task Performance Should be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), p. 475.
- Neubert, J. C.; Mainert, J.; Kretzschmar, A. & Greiff, S. (2015). The Assessment of 21st Century Skills in Industrial and Organizational Psychology: Complex and Collaborative Problem Solving. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), pp. 1-31.
- Petty, G. C. (1991). *Development of The Occupational Work Ethic Inventory*. (Unpublished paper The University of Tennessee, Knoxville).
- Rafiki, A. & Wahab, K. A. (2014). Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature. *Asian Social Science*, 10(9), pp. 1-7.
- Ragab Rizk, R. (2008). Back to Basics: An Islamic Perspective on Business and Work Ethics. *Social Responsibility Journal*, 4(1/2), pp. 246-254.
- Rahman, N. M.; Muhamad, N. & Othman, A. S. (2006). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis, *Malaysian Management Review*, 41(1), pp. 79-89.
- Rokhman, W. (2016). Islamic Work Ethic as an Antecedent of Work Outcomes: A Study of Islamic Microfinance in Central Java, Indonesia. *Qudus International Journal of Islamic Studies*, 2(1), pp. 82-97.
- Saks, A. M.; Mudrack, P. E. & Ashforth, B. E. (1996). The Relationship between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit, and Turnover for Temporary Service Employees, *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13(3), pp. 226-236.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. London: L. Erlbaum.
- Schwepker, Jr. C. H. & Ingram, T. N. (1996). Improving Sales Performance through Ethics: The Relationship between Salesperson Moral Judgment and Job Performance. *Journal of Business Ethics*, 15(11), pp. 1151-1160.
- Shafique, M. N.; Haseeb, M.; Ahmad, N.; Khurshid, M. & Ahmad, H. (2015). The Influence of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organization

- Commitment. *Journal of Marketing and Consumer Research*, 14(2), pp. 23-28.
- Sharma, J. & Dhar, R. L. (2016). Factors Influencing Job Performance of Nursing Staff: Mediating Role of Affective Commitment. *Personnel Review*, 45(1), pp. 161-182.
- Springer, G. J. (2011). A Study of Job Motivation, Satisfaction, and Performance among Bank Employees. *Journal of Global Business Issues*, 5(1), p. 29.
- Steers, R. M. (1975). Problems in the Measurement of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 20(4), pp. 546-558.
- Syed, J. & Metcalfe, B. D. (2015). Guest Editors' Introduction: In Pursuit of Islamic Akhlaq of Business and Development. *Journal of Business Ethics*, 129(4), p. 763.
- Valentine, S. & Barnett, T. (2003). Ethics Code Awareness, Perceived Ethical Values, and Organizational Commitment. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 23(4), pp. 359-367.
- Vitell, S. J. & Davis, D. L. (1990). The Relationship between Ethics and Job Satisfaction: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 9(6), pp. 489-494.
- Wang, J. H.; Tsai, K. C.; Lei, L. J. R. & Lai, S. K. (2016). Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: Evidence from the Gambling Industry in Macau. *Business and Management Studies*, 2(1), pp. 104-110.
- Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Charles.
- Weeks, A.; Terry, L.; Loe, C. & Kirk, W. (2004). The Effect of the Perceived Ethical Climate on the Search for Sales Forces Excellence. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 24(3), pp. 199-214.
- Williams, L. J. & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors. *Journal of Management*, 17(3), pp. 601-617.
- Williams, L. J. & Hazer, J. R. (1986). Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. *Journal of Applied Psychology*, 71(2), pp. 219-231.
- Wotruba, T. R. (1990). A Comprehensive Framework for the Analysis of Ethical Behavior, With a Focus on Sales Organizations, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 10(2), pp. 29-42.

- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relations*, 53(4), pp. 513-537.
- Yusof, Q. B. M.; Yusof, N. S. M. & Abbas, R. (2017). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction in Organization. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship* (GBSE), 1(3), pp. 46-61.

The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance with the Mediating Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction

Abbas Monavarian¹ Professor, Faculty of Management, Tehran University, Iran.

Emran Mohammadi Fateh² M. A. in Public Administration, Institute of Management and Planning Studies, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Ali Asghar Mohammadi Fateh³ M. A. in Public Administration, Tehran University, Iran.

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effects of Islamic work ethics on individual's job performance, taking into account the mediating roles of organizational commitment and job satisfaction among employees of the Civil Registration Organization of Hamedan Province. Regarding the aim, the research was applied and in terms of the methodology, it was a survey and in particular, it was of a correlational type. The statistical population consisted of all the employees of the C.R.O. of the province. Using Cochran's formula, the sample size amounted to 241, and simple random sampling method was used to distribute the questionnaires among them and finally 235 fully completed questionnaires were collected and analyzed. In order to test the research hypotheses, structural equation modeling and Amoss22 software were used. Findings show that Islamic work ethics has an impact on job performance and job satisfaction of employees. Job satisfaction affects organizational commitment and both of them have an impact on job performance. Also, Islamic work ethics affects job performance through the mediation of job satisfaction. This means that the institutionalization of the Islamic work ethics in organizations and aligning ethical principles with organizational strategies can help to improve job performance of the employees. The results of other hypotheses and levels of fit of the research model, along with detailed conclusions, limitations and executive suggestions are also presented.

Keywords: Work Ethics, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Job Performance.

1. amonavar@ut.ac.ir
2. emran_fateh@yahoo.com
3. mohammadi1360a@gmail.com