

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گومسار
سال سیزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸
صص ۲۳۱-۲۴۵

بررسی نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان منیره کتابچی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان انجام شد. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان اداره امور مالیاتی استان اصفهان در سال ۱۳۹۷ (۷۸۰ نفر) بودند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۱۹۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های اخلاق کار اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷)، درگیری شغلی شافلی و بکر (۲۰۰۴) و فضیلت سازمانی کامرون و همکاران (۲۰۰۴) بودند. در پژوهش حاضر پایایی با روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های اخلاق کار اسلامی ۰/۹۰، درگیری شغلی ۰/۹۴ و فضیلت سازمانی ۰/۸۷ محاسبه شد. داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS و Amos تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی، اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر معنادار مستقیم و مثبت داشت. همچنین اخلاق کار اسلامی با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر معنادار غیرمستقیم داشت. علاوه بر آن مدل برازش مناسبی داشت ($P < 0/05$). بنابراین برای افزایش درگیری شغلی باید اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی را از طریق کارگاه‌های آموزشی افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی، درگیری شغلی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۴/۴

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۲/۲۷

۱- مری، گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه پیام نور، ایران
ketabchimonireh@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر سازمان‌ها به بخش مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه تبدیل شدند. مشاغل سازمان‌یافته شدند و افراد با استخدام شدن و عضویت در سازمان‌ها ساعات زیادی از عمر خود را در این مکان‌ها سپری می‌کنند. چگونگی و کیفیت گذران این ساعات نسبتاً طولانی مساله‌ای است که به طور مستقیم با اثرگذاری بر روحیه کارکنان و به صورت غیرمستقیم در تعاملی که این افراد با خانواده و جامعه برقرار می‌کنند بسیار بااهمیت است. اگر افراد در سازمان با شور، شوق و علاقه کار کنند و نسبت به شغل و سازمان متبوع خود دلبستگی و تعلق داشته باشند و در کل اشتیاق و درگیری کافی در زمینه شغل خود داشته باشند نه تنها سازمان در نیل به اهداف خود موفق‌تر خواهد بود، بلکه جامعه نیز از نشاط برخوردار خواهد شد (شهیدنیک، ۱۳۹۴).

کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و هر چقدر سازمان‌ها بزرگ‌تر باشند، مشکلات آنها بیشتر خواهد شد. در دنیای امروز نیروی انسانی کلید موفقیت سازمان‌ها است. زیرا گرداننده اصلی سازمان‌ها، انسان‌ها هستند که می‌توانند طبق میل و اراده خود منابع را در جهت درست یا نادرست بکار گیرند. در صورتی که کارکنان با موانعی در زمینه خواسته‌های شغلی خود مواجه شوند، دچار سرخوردگی شغلی و فرسودگی شغلی خواهند شد و نقطه مقابل فرسودگی شغلی، درگیری شغلی^۱ می‌باشد (بنیسی، ۱۳۹۷). در سال‌های اخیر توجه به درگیری شغلی به‌عنوان یک مؤلفه روانشناختی در سازمان‌ها بحث‌ها و مطالعات بسیاری را بوجود آورده است. درگیری شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مستقیم و با قصد ترک شغل رابطه معکوس دارد (تسور، هسو و لین^۲، ۲۰۱۹). درگیری شغلی به‌عنوان یک نگرش متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد اثربخشی آن نیز بیشتر خواهد شد. به منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید در مورد تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم (میرهاشمی، ۱۳۸۷). درگیری شغلی یک مفهوم روانشناختی مثبت به معنای میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف می‌شود. درگیری شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت

^۱. work engagement

^۲. Tsaur, Hsu & Lin

با کار مرتبط است و با سه مؤلفه شوق داشتن، وقف و جذب شغل شدن مشخص می‌گردد. شوق داشتن به کار با سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات توصیف می‌شود. جذب به کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار اطلاق می‌شود. وقف شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود (سورتیکس، دیتریچ، چوی و سالمیلا-آرو^۱، ۲۰۱۳). کارکنان درگیر یا مشتاق به طور کامل مجذوب شغل خود می‌شوند، تکالیف شغلی خود را به طرز مطلوبی انجام می‌دهند و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند (پیرا، وسیکا، گرانزیرا و مکلوین^۲، ۲۰۱۸).

یکی از عوامل مرتبط با درگیری شغلی، اخلاق کار اسلامی^۳ است. یکی از مسائل مهم در سازمان‌های مختلف بحث اخلاق و مولفه‌های اخلاقی است. امروزه با توجه به پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش رفتارهای غیراخلاقی و غیرمسئولانه متغیر اخلاق به‌عنوان یکی از مهمترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و به سازمان در جهت کاهش تنش‌ها و افزایش توفیق در تحقق اهداف کمک می‌کند. رعایت اخلاق در تمام شئون سازمان و تأثیر آن بر کارایی و اثربخشی سازمان مورد توافق محققان است (دزفولی، احمدی و احقر، ۱۳۹۷).

اخلاق بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی انسان و زیرمجموعه‌ای از فلسفه علمی است که در جستجوی رفتارهای درست و نادرست و تبیین آن در شرایطی معین است. به بیان دیگر اخلاق شامل اصول و ارزش‌هایی است که بر رفتارهای فردی و جمعی تحت عنوان درست و نادرست حاکمیت دارد و مجموعه‌ای از اصول است که اغلب به‌عنوان منشوری برای راهنمایی و هدایت بکار می‌رود (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است. اخلاق کار اسلامی نیز به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد (حیاتی و کانیاگو^۴، ۲۰۱۲). اخلاق کار

1. Sortheix, Dietrich, Chow & Salmela-Aro

2. Perera, Vosicka, Granziera & McIlveen

3. Islamic work ethic

4. Hayati & Caniago

یک هنجار فرهنگی است که به انجام مناسب و خوب در جامعه ارزش مثبت می‌دهد و بیان می‌کند که کار در میان نیازهای شخصی از خصیصه اخلاقی نیز برخوردار است و مسلمان باید کار خود را بر اساس راهنمایی و دستورات الهی انجام دهد. همچنین اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره اهل بیت علیهم السلام شامل انتظارات مذهبی با توجه به رفتار فرد در محیط کار تعریف کرد که تلاش، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، همکاری، از خود گذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را شامل می‌شود (جان مشایخ، ۱۳۹۱). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را به‌عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است. سرچشمه اخلاق کار اسلامی قرآن و گفتار و رفتار پیامبر گرامی اسلام و ائمه اطهار هستند. همچنین مبنای اخلاق کار در اسلام را کلاً باید در خصیصه اخلاقی گریزناپذیری همه اعمال بشر و مسئولیتی که یک موجود انسانی دارد جستجو کرد. این مسئولیت در مقابل اعمال خود فرد (چه زن و چه مرد) نه تنها نسبت به کارفرما یا کارگر بلکه همچنین در رابطه با خود کار در حد توانایی عامل یا کارگر وجود دارد (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲). اخلاق کاری در اسلام توقعاتی را شکل می‌دهد که فرد قابل احترام باشد. چنین نگاهی باعث می‌شود فرد در محیط کار پرتلاش، فداکار، مسئولیت‌پذیر، خلاق و دارای روابط اجتماعی باشد. اخلاق کاری اسلامی موجب می‌گردد فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌اش را به خاطر خدا به خوبی انجام دهد. همان‌گونه که آموزه‌های دینی بیان کردند خداوند کسی که کارش را کامل و به درستی انجام می‌دهد بسیار دوست دارد (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱).

یکی از متغیرهایی که می‌تواند بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی نقش میانجی داشته باشد، فضیلت سازمانی^۱ است. واژه فضیلت در میان واژه‌های مرتبط با کسب‌وکار از اقبال عمومی برخوردار نبوده است و علاوه بر آن در مطالعات سازمانی و مدیریتی دیده می‌شود که به جای توجه به مسائلی نظیر شکوفایی و جنبه‌های زندگی بخش سازمان‌ها بیشترین توجه به حل مسائل، غلبه بر موانع، مبارزه با رقبا، دستیابی به اثربخشی و کارایی، سودآوری و رفع شکاف کسری بودجه بوده است. از این رو مفهوم فضیلت در زندگی سازمانی به‌عنوان یک پدیده مثبت

^۱. organizational virtue

و مطلوب نسبت به پدیده‌های نامطلوب سازمانی کمتر بررسی شده است (نجف‌بیگی، موسی‌خانی، دانشفرد، دلاور و همراهی، ۱۳۹۳). فضیلت در سازمان به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود (فایان^۱، ۲۰۱۲). فضیلت سازمانی از جمله مفاهیم مهم و جدید سازمانی است که از روانشناسی مثبت‌نگر گرفته شده است. فضیلت‌گرایی در کار و سازمان توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پرحرارت و پرانرژی هستند و معنا و هدف کارشان را درک می‌کنند (پاینی، بریقام، بروبرگ، موس و شورت^۲، ۲۰۱۱). فضیلت سازمانی دارای پنج بعد خوش‌بینی به معنای اعتقاد اعضای سازمان در دستیابی به موفقیت، علی‌رغم وجود مشکلات عمده، اعتماد به معنای رواج ادب و مهربانی، احترام گذاشتن و رعایت دیگران را کردن در سازمان، همدردی به معنای رواج اعمالی مانند مراقب همدیگر بودن، نگران هم بودن در سازمان، انسجام به معنای رواج صداقت، اعتماد و درستکاری در سازمان و بخشش به معنای بخشیدن اشتباه‌های دیگران است (ابراهیم‌پور و ساربان، ۲۰۱۷). بنابراین هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود ممکن است به فضیلت سازمان منجر شود. فضیلت سازمانی به این معناست که سازمان جهت‌گیری مثبتی در خصوص فضیلت دارد. به عبارت دیگر فضیلت در سازمان‌ها منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌شود که فزاینده از منافع شخصی است و به فایده رساندن به دیگران بدون داشتن انگیزه دریافت پاداش تمرکز دارد (ریگو، ریبیرو، کانه و جسواینو^۳، ۲۰۱۱).

پژوهش‌های بسیار اندکی به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و درگیری شغلی پرداختند که در این بخش به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد. حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲) ضمن پژوهشی با عنوان اخلاق کار اسلامی: نقش انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و

1. Fabian

2. Payne, Brigham, Broberg, Moss & Short

3. Rego, Ribeiro, Cunha & Jesuino

عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی بر انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت. رضایی شریف، کریمیان‌پور، مرادی و کریمیان‌پور (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی به این نتیجه رسیدند که اخلاق کاری به صورت مستقیم بر تعهد بر تغییر و اشتیاق شغلی و به صورت غیرمستقیم از طریق اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر تأثیر داشت. همچنین اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر تعهد به تغییر معنادار بود. در پژوهشی دیگر زبانی شادباد، حسنی و قاسم‌زاده (۱۳۹۶) ضمن بررسی رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت گزارش کردند که بین درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین بین درگیری شغلی و تناسب شغلی با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معناداری وجود داشت. علاوه بر آن هاشم مطوری (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان عدالت سازمانی ادراک‌شده و اشتیاق شغلی: نقش میانجی‌گری فضیلت سازمانی به این نتیجه رسید که عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و فضیلت سازمانی و فضیلت سازمانی با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین رابطه عدالت سازمانی با میانجی فضیلت سازمانی بر اشتیاق شغلی معنادار بود. علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود داشت، اما بین اخلاق کاری اسلامی و نیت ترک خدمت رابطه معناداری وجود نداشت. نیک‌پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجی‌گری اعتماد و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با فضیلت سازمانی رابطه معناداری دارد و این رابطه به‌ویژه هنگامی که متغیرهای میانجی اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی وارد معادله شوند از استحکام بیشتری برخوردار است. به بیان دیگر می‌توان گفت که اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی شدت تأثیر رهبری اخلاقی را بر فضیلت سازمانی افزایش می‌دهد. در پژوهشی دیگر علامه و آقایی (۱۳۹۴) ضمن بررسی و تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی گزارش کردند که اخلاق اسلامی کار به صورت مثبت و معنادار بر رضایت شغلی کارکنان و به صورت منفی و معنادار بر تنش شغلی

آن‌ها تأثیر دارد. اردلان، قنبری، فیضی، سیف‌پناهی و زندی (۱۳۹۳) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با درگیری شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

با توجه به اهمیت درگیری شغلی و نقش برجسته‌ای که در بهره‌وری فردی و سازمانی دارد، لزوم بررسی دقیق و موشکافانه این متغیر و شناسایی پیش‌آمدها و عوامل ایجادکننده آن در جهت تحقق اهداف سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود. همچنین درگیری شغلی کارکنان منافع زیادی به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد و این منافع در سطوح مختلفی از سازمان نمایان می‌شود. برخی از منافع فقط در محیط داخلی سازمان هویدا می‌گردند، در حالی که برخی از منافع تأثیر مستقیم بر ذی‌نفعان خارجی سازمان نیز دارند. مزایای داخلی درگیری شغلی بهبود مدیریت، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌پروری، کاهش جابجایی کارکنان و افزایش انگیزه آنها می‌باشد. مزایای خارجی درگیری شغلی افزایش سود و درآمد، افزایش سطح وفاداری مشتریان، افزایش جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان می‌باشد. این اثرات و مزایای داخلی و خارجی نه تنها به نفع سازمان، بلکه به نفع همه کارکنان است. علاوه بر آن پژوهش‌های اندکی به بررسی نقش اخلاق کار اسلامی و فضیلت سازمانی در درگیری شغلی پرداختند، لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان انجام شد.

سؤالات تحقیق

- ۱) اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی اثر مستقیم دارد.
- ۲) اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی اثر مستقیم دارد.
- ۳) فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی اثر مستقیم دارد.
- ۴) اخلاق کار اسلامی با تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی اثر غیرمستقیم دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش کارکنان اداره امور مالیاتی استان اصفهان در سال ۱۳۹۷ به تعداد ۷۸۰ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۱۹۵ نفر محاسبه که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب

شدند. در این روش نمونه‌گیری پس از تهیه لیست کارکنان و اختصاص کد به هر یک از آنها تعداد ۱۹۵ نفر با کمک جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند. نحوه اجرای پژوهش این گونه که پس از بیان هدف، اهمیت و ضرورت پژوهش برای رئیس و معاون اداره امور مالیاتی استان، اجازه پژوهش و همکاری با پژوهشگر گرفته شد، سپس لیست همه کارکنان تهیه و نمونه‌گیری انجام شد و در نهایت افراد نمونه‌گیری شده پس از شنیدن اصول اخلاقی در انجام پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، حفظ حریم آزمودنی‌ها، تحلیل داده‌ها به صورت کلی و غیره به ابزارهای زیر پاسخ دادند.

پرسشنامه اخلاق کار اسلامی^۱: این ابزار توسط علی و الکاظمی^۲ (۲۰۰۷) طراحی شد که دارای ۱۷ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۱۷ تا ۸۵ است. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید و نمره بالاتر به معنای اخلاق کار اسلامی بیشتر می‌باشد. علی و الکاظمی (۲۰۰۷) روایی ظاهری و محتوایی ابزار را تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش کرد. **پرسشنامه درگیری شغلی^۳:** این ابزار توسط شافلی و بکر^۴ (۲۰۰۴) طراحی شد که دارای ۱۸ گویه است و با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (۱=بسیار کم تا ۵=بسیار زیاد) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۱۸ تا ۹۰ است. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها بدست می‌آید و نمره بالاتر به معنای درگیری شغلی بیشتر می‌باشد. شافلی و بکر (۲۰۰۴) پایایی ابزار با روش آلفای کرونباخ در پژوهش‌های مختلف در دامنه ۰/۹۱ تا ۰/۹۶ گزارش کردند. همچنین نعیمی، تقی‌پور و نیسی (۱۳۹۰) روایی ابزار را با روش تحلیل عاملی تأیید و پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴ گزارش کردند. **پرسشنامه فضیلت سازمانی^۵:** این ابزار توسط کامرون، برایت و کازا^۶ (۲۰۰۴) طراحی شد که دارای ۱۵ گویه است و با استفاده از مقیاس شش درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً غلط تا ۶=کاملاً درست) نمره‌گذاری می‌شود، لذا دامنه نمرات بین ۱۵ تا ۹۰ است. نمره این ابزار با مجموع نمره گویه‌ها به دست می‌آید و نمره بالاتر

1. Islamic work ethic questionnaire

2. Ali & Al-Kazemi

3. work engagement questionnaire

4. Schaufeli & Bakker

5. organizational virtue questionnaire

6. Cameron, Bright & Caza

به معنای فضیلت سازمانی بیشتر می‌باشد. کامرون و همکاران (۲۰۰۴) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند. همچنین خشوعی و نوری (۱۳۹۲) پایایی ابزار را با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه‌های اخلاق کار اسلامی ۰/۹۰، درگیری شغلی ۰/۹۴ و فضیلت سازمانی ۰/۸۷ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و در سطح استنباطی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد.

یافته‌ها

در بخش یافته‌ها ابتدا نتایج یافته‌های توصیفی و سپس نتایج یافته‌های استنباطی گزارش می‌شود. در جدول ۱ فراوانی و درصد فراوانی وضعیت جنسیت، سابقه خدمت، سن و تحصیلات کارکنان گزارش شد.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی وضعیت جنسیت، سابقه خدمت، سن و تحصیلات کارکنان

متغیرها	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت جنسیت		
مرد	۱۳۴	۶۸/۷۲
زن	۶۱	۳۱/۲۸
مجموع	۱۹۵	۱۰۰
وضعیت سابقه خدمت		
کمتر از ۵ سال	۲۲	۱۱/۲۸
۶-۱۰ سال	۴۶	۲۳/۵۹
۱۱-۱۵ سال	۵۷	۲۹/۲۳
۱۶-۲۰ سال	۴۶	۲۳/۵۹
بیشتر از ۲۰ سال	۲۴	۱۲/۳۱
مجموع	۱۹۵	۱۰۰
وضعیت سن		
کمتر از ۳۰ سال	۳۰	۱۵/۳۸
۳۱-۴۰ سال	۱۲۴	۶۳/۵۹
۴۱-۵۰ سال	۳۵	۱۷/۹۵
بیشتر از ۵۰ سال	۶	۳/۰۸
مجموع	۱۹۵	۱۰۰
وضعیت تحصیلات		
دیپلم	۳۰	۱۵/۳۸
کاردانی	۲۹	۱۴/۸۷
کارشناسی	۱۱۲	۵۷/۴۴
کارشناسی ارشد	۲۳	۱۱/۸۰
دکتری تخصصی	۱	۰/۵۱
مجموع	۱۹۵	۱۰۰

بر اساس نتایج جدول ۱ بیشتر کارکنان یعنی ۱۳۴ نفر (معادل ۶۸/۷۲ درصد) مرد، بیشتر کارکنان یعنی ۴۶ نفر (معادل ۲۳/۵۹ درصد) دارای سابقه خدمت ۱۰-۶ سال و ۲۰-۱۶ سال، بیشتر کارکنان یعنی ۱۲۴ نفر (معادل ۶۳/۵۹ درصد) دارای سابقه سن ۴۰-۳۱ سال و بیشتر کارکنان یعنی ۱۱۲ نفر (معادل ۵۷/۴۴ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی بودند. در جدول ۲ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان گزارش شد.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	اخلاق کار اسلامی	فضیلت سازمانی	درگیری شغلی
۱. اخلاق کار اسلامی	۱۷/۲۴	۳/۲۹	۱		
۲. فضیلت سازمانی	۵۹/۳۰	۹/۷۵	۰/۴۶ ^{***}	۱	
۳. درگیری شغلی	۶۲/۷۱	۹/۶۰	۰/۳۴ ^{***}	۰/۳۹ ^{***}	۱

**p<0.01

بر اساس نتایج جدول ۲ بین اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی گزارش شد.

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل برازش شده رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان با نقش

تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی

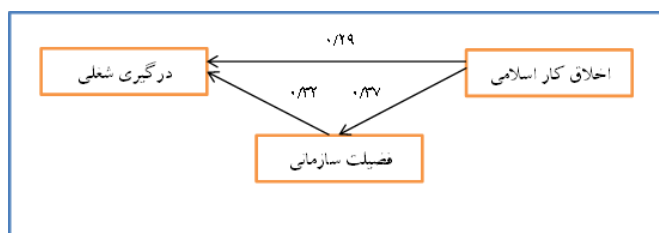
شاخص‌ها	χ^2/df	GFI	RMSEA	CFI	RMR
آماره	۲/۷۸	۰/۹۶	۰/۰۴۶	۰/۹۷	۰/۰۱
حد پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۹	کمتر از ۰/۰۵	بیشتر از ۰/۹	کمتر از ۰/۰۹

بر اساس نتایج جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR) حاکی از برازش مناسب مدل بودند. در جدول ۴ تأثیر اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان گزارش شد.

جدول ۴. تأثیر اخلاق کار اسلامی، فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان

اثرهای مستقیم و غیرمستقیم	ضریب مسیر	T	معناداری
۱. اثر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی	۰/۳۷	۵/۲۰	p<۰/۰۵
۲. اثر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی	۰/۲۹	۴/۵۶	p<۰/۰۵
۳. اثر مستقیم فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی	۰/۳۲	۴/۸۸	p<۰/۰۵
۴. اثر غیرمستقیم اخلاق کار اسلامی با تعدیل‌کنندگی فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی	۰/۱۲	۳/۰۴	p<۰/۰۵

بر اساس نتایج جدول ۴ اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی، اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی و فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر معنادار مستقیم و مثبت دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی تأثیر معنادار غیرمستقیم دارد. در شکل ۱ مدل برازش شده با ضرایب استاندارد مسیرها گزارش شد.



شکل ۱. مدل برازش شده رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی با ضرایب استاندارد مسیرها

بحث و نتیجه‌گیری

درگیری شغلی دارای منافع زیادی برای فرد و سازمان است و بررسی آن و شناسایی عوامل مؤثر بر آن نقش مهمی در ارتقای آن خواهد داشت. در نتیجه پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان انجام شد.

نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان اثر معنادار مستقیم و مثبت داشت. این نتایج از جهاتی با نتایج پژوهش‌های حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲)، رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷)، زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۶)، علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵)، نیک‌پی و ملکیان مفرد (۱۳۹۵)، علامه و آقایی (۱۳۹۴) و اردلان و همکاران (۱۳۹۳) همسو بود. اخلاق کار اسلامی بر فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان اثر مثبت و معناداری داشت. این بدان معنا است که می‌توان انتظار داشت تا با افزایش اخلاق کاری اسلامی در سازمان‌های مورد مطالعه میزان فضیلت سازمانی و درگیری شغلی را افزایش داد. در نتیجه می‌توان با ارائه برنامه‌هایی همچون برنامه‌های مذهبی، ارائه متون و کتاب‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط با اخلاق کاری افزون بر تقویت اخلاق اسلامی در فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان نیز مداخله کرد و آنها را ارتقا و بهبود بخشید. همچنین اخلاق می‌تواند به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی تعریف شود که کار درست را از نادرست تشخیص می‌دهد.

رفتار غیراخلاقی در محیط کاری به شکست سازمان می‌انجامد و موجب اعتراض همگان می‌گردد. اخلاق کار اسلامی متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فراد برای توسعه به هر نحو معرفی شده است. علاوه بر آن اخلاق کار اسلامی گرایش به کار با رویکرد معنوی است. اخلاق کاری اسلامی را می‌توان بر اساس مفاهیم قرآن و سنت تبیین کرد. قرآن را می‌توان منشأ اخلاق کاری اسلامی دانست به صورتی که کتاب مقدس قرآن به همه انسان‌ها سفارش می‌کند در خود وفاداری داشته باشند و اینکه باید درگیر کار بود و به کار تعهد داشت و در مقابل مسلمانان را از ارتکاب رفتارهای غیراخلاقی کاری از جمله تبلی، هدر دادن زمان و انجام فعالیت‌های بی‌نتیجه برحذر می‌دارد. در نتیجه می‌توان انتظار داشت که با افزایش اخلاق کار اسلامی میزان فضیلت سازمانی و درگیری شغلی کارکنان افزایش یابد.

همچنین نتایج نشان داد که فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان اثر معنادار مستقیم و مثبت داشت. این نتایج از جهاتی با نتایج پژوهش هاشم مطوری (۱۳۹۶) همسو بود. فضیلت سازمانی ادارات شامل ویژگی‌ها شخصیت اخلاقی سازمان است که به‌عنوان رفتار برتر سازمان نیز شناخته می‌شوند. بی‌شک هر چه ادارات از فضائل سازمانی بالاتری برخوردار باشند میزان این رفتارها که از آن به‌عنوان رفتارهای شهروندی یاد می‌شود، بیشتر خواهد بود، اما برای بیشتر شدن این رفتارها کارکنانی که در ادارات با فضائل سازمانی بالا مشغول به کار هستند، باید بخشش و خوش‌بینی بالایی نیز داشته باشند. همچنین فضیلت سازمانی اشاره به شایستگی‌های اخلاقی فطری دارد که از طریق فعالیت‌های انسانی منجر به بهبود اخلاق اجتماعی می‌گردد. فضیلت به طور عمده در فلسفه بحث می‌شود، ولی در حال حاضر از نظر تئوری و ساخت در تحقیقات سازمانی استفاده می‌گردد. از عملکردهای مثبت فضیلت سازمانی گسترش توانایی سازمان در مقابله با مشکلات عمده‌ای است که سازمان با آن مواجه می‌شود و گسترش فضیلت سازمانی از تأثیرات منفی این مشکلات می‌کاهد. در نتیجه با افزایش فضیلت سازمانی، درگیری شغلی کارکنان افزایش و فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان اثر معنادار مستقیم و مثبتی دارد.

علاوه بر آن نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی بر درگیری شغلی کارکنان اثر معنادار غیرمستقیم و مثبت داشت. این نتایج از جهاتی با نتایج پژوهش‌های رضایی شریف و همکاران (۱۳۹۷)، هاشم مطوری (۱۳۹۶) و نیک‌پی و ملکیان

مفرد (۱۳۹۵) همسو بود. اثر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی کارکنان با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمان با واسطه مکانیسم‌های شناختی و انگیزشی انجام می‌گردد که از مهمترین مکانیسم‌های شناختی می‌توان به باورهای درباره دین، دنیا و آخرت، اعتقاد به مبانی اسلامی و باور به نقش انجام آموزه‌های اسلامی در سلامت فرد، خانواده و جامعه و از مهمترین مکانیسم‌های انگیزشی می‌توان به تمایل جهت انجام اعمال مذهبی و اسلامی، ارزش قائل شدن برای دین و اسلام و علاقه به دفاع از ارزش‌ها و آموزه‌های اسلامی اشاره کرد. از آنجایی که فضیلت سازمانی به معنای ایجاد، ترویج، حمایت و پرورش رفتارها، عادات، اعمال و تمایلات رفیع و متعالی از قبیل انسانیت، صداقت، بخشش، اعتماد و وفاداری در سطح فردی و جمعی در یک سازمان است. همچنین با توجه به اینکه هرگونه اعمال فردی، فعالیت‌های جمعی، ویژگی‌های فرهنگی و یا هر فرایندی که باعث ترویج و تداوم فضیلت در یک سازمان شود، ممکن است به فضیلت سازمانی منجر شود. پس اخلاق کار اسلامی با نقش تعدیل‌کننده فضیلت سازمانی می‌تواند بر درگیری شغلی کارکنان اثر معنادار داشته باشد. در نتیجه فضیلت سازمانی متغیر تعدیل‌کننده مناسبی بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان می‌باشد.

منابع

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد و زندی، خلیل. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. **فصلنامه اخلاق زیستی**، ۴(۱۳)، ۹۵-۷۵.
- اسدی، محسن و شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. **دوفصلنامه اسلام و مدیریت**، ۱(۲)، ۱۵۰-۱۳۳.
- انصاری، محمداسماعیل و شاکر اردکانی، محمد. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. **مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی**، ۶(۲)، ۹۸-۸۶.
- بنیسی، پریناز. (۱۳۹۷). رابطه سکوت سازمانی و عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی با میانجیگری سلامت روان در کارکنان آموزش و پرورش. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۲)، ۵۷-۴۱.
- جان مشایخ، پری. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون. **دوفصلنامه اسلام و مدیریت**، ۱(۱)، ۱۶۲-۱۴۹.
- خشوعی، مهدیه‌سادات و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۲). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. **دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی**، ۱۴(۴)، ۳۵-۲۷.
- دزفولی، حسین؛ احمدی، آمینه و احقر، قدسی. (۱۳۹۷). تأثیر سلامت سازمانی بر شایستگی اخلاقی کارکنان (مطالعه موردی). **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۴)، ۱۵۵-۱۴۱.

رضایی شریف، علی؛ کریمیان پور، غفار؛ مرادی، گل‌نما و کریمیان پور، ابراهیم. (۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر در بین معلمان مقطع ابتدایی. **فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی**، ۱۰(۳۴)، ۷۹-۶۴.

زبانی شادباد، محمدعلی؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۶). رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت. **فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۲(۲)، ۸۴-۷۷.

شهیدنیک، محمد. (۱۳۹۴). **رابطه بین مدیریت استعداد و تعهد حرفه‌ای با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی.

علامه، سیدمحسن و آقایی، مهدی. (۱۳۹۴). تحلیل تأثیر اخلاق اسلامی کار بر تنش شغلی و رضایت شغلی. **فصلنامه مدیریت اسلامی**، ۲۳(۴)، ۱۷۴-۱۵۵.

علی‌پور، عثمان و عزیزی، بیستون. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. **مجله مدیریت ورزشی**، ۸(۵)، ۶۹۳-۶۸۱.

مشایخی‌پور، محمدعلی. (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع). **مجله مدیریت اسلامی**، ۱، ۶۶-۳۷.

میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۷). پیش‌بینی کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. **مجله روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)**، ۴(۱۵)، ۲۴۴-۲۳۵.

نجف‌بیگی، رضا؛ موسی‌خانی، مرتضی؛ دانشفرد، کرم‌الله؛ دلاور، علی و همراهی، مهرداد. (۱۳۹۳). طراحی الگوی مطلوب جهت ارتقاء فضیلت سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران. **مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی**، ۷(۲۴)، ۶۶-۴۷.

نعامی، عبدالزهرا؛ تقی‌پور، آذین و نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآوارانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی. **مجله علوم رفتاری**، ۵(۴)، ۳۲۳-۳۲۵.

نیک‌پی، ایرج و ملکیان مفرد، مرجان. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی مدیران مدارس بر فضیلت سازمانی معلمان با میانجی‌گری اعتماد و تعهد سازمانی. **مجله مدیریت مدرسه**، ۴(۱)، ۱۲۹-۱۰۷.

هاشم مطوری، حمید. (۱۳۹۶). عدالت سازمانی ادراک‌شده و اشتیاق شغلی: نقش میانجی‌گری فضیلت سازمانی. **دومین کنگره بین‌المللی توانمندسازی جامعه در حوزه مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی فرهنگی**، تهران: مرکز توانمندسازی مهارت‌های فرهنگی و اجتماعی جامعه، ۳۲-۲۴.

Ali, J. A., & Al-Kazemi, A. A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. **Cross Cultural Management International Journal**, 14(2), 93-104.

Cameron, K. S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. **American Behavior Scientist**, 47(6), 766-790.

Ebrahimpour, H., & Heidari Sareban, V. (2017). Examining the role of organizational virtue in professional ethics augmentation. **International Journal of Organizational Leadership**, 6, 536-544.

- Fabian, O. (2012). Are good morals often reciprocated: perceptions of organizational virtuousness and optimism as predictors of work engagement? **Asian Journal of Social Science & Humanities**, 1(3), 188-198.
- Hayati, K., & Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 65, 272-277.
- Payne, G. T., Brigham, K. H., Broberg, J. C., Moss, T. W., & Short, J. C. (2011). Organizational virtue orientation and family firms. **Business Ethics Quarterly**, 21(2), 257-285.
- Perera, H. N., Vosicka, L., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. **Journal of Vocational Behavior**, 108, 28-41.
- Rego, A., Ribeiro, N., Cunha, M. P., & Jesuino, J. C. (2011). How happiness mediates the organizational virtuousness and affective commitment relationship. **Journal of Business Research**, 64(5), 524-532.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi sample study. **Journal of Organizational Behavior**, 25(3), 293-315.
19. Noami AZ, Taghipour A, Neysi AK. The relationship
- Sortheix, F. M., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. **Journal of Vocational Behavior**, 83(3), 466-475.
- Tsaur, S., Hsu, F., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. **International Journal of Hospitality Management**, 81, 131-140.