



## تعیین ارتباط بین رهبری اسلامی با عملکرد شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

سید حسین حسینی<sup>۱</sup>، امید صفری<sup>۲\*</sup>

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

۲. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران (نویسنده مسئول).

[omidsafari11@yahoo.com](mailto:omidsafari11@yahoo.com)

اطلاعات مقاله	چکیده
پرونده مقاله	هدف از این تحقیق، تعیین ارتباط بین رهبری اسلامی با عملکرد شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۸۱ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد رهبری اسلامی براون و همکاران (۲۰۰۵)، اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) و عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) بود. برای توصیف داده‌ها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی زمودنی ها را داشت و در نهایت ارتباط بین رهبری اسلامی با عملکرد شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی مثبت و معنادار بود ( $P \leq 0/01$ ).
تاریخ ارسال	
۱۴۰۲/۱۱/۲۳	
تاریخ پذیرش	
۱۴۰۲/۱۲/۲۱	
(مقاله پژوهشی)	
<b>کلمات کلیدی:</b> رهبری اسلامی، اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس.	

### مقدمه

نیروی انسانی همواره در تمامی سازمان ها بخش اصلی و جدا نشدنی آن سازمان می باشد و از اهمیت فراوانی برخوردار است؛ بنابراین باید نسبت به افزایش قدرت عملکرد شغلی آنها برنامه ریزی کرد و امتیازهایی ویژه ای به نیروهای انسانی که عملکرد شغلی بهتری دارند اختصاص داد. امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته به این مطلب اشاره می کنند که بهبود عملکرد شغلی منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است. بر همین اساس گفته می شود امروزه موفقیت سازمان ها در محیط های کاری به استفاده مؤثر و کارآمد از نیروی انسانی وابسته است (رئیس و برفی، ۱۳۹۹). در نظام های نوین مدیریت، منابع انسانی مهم ترین دارایی سازمان به شمار می رود و ارج نهادن به ارزش ها و نیازهای کارکنان موثرترین گام در راه تحقق اهداف سازمان می باشد. استفاده صحیح از مدیریت استعداد و ابعاد آن می تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی شود (خضری و همکاران، ۱۴۰۰). عملکرد شغلی و ارتقای آن یکی از هدف های عمده ی هر سازمان فعال و زنده است. عملکرد شغلی از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می کند و شناسایی عوامل مؤثر و مرتبط با بهره‌وری دارای اهمیت بوده، چون با داشتن رابطه

عوامل مرتبط با عملکرد شغلی می‌توان با تغییر و دستکاری آن‌ها بهره‌وری را بهبود بخشید و در جهت رشد سازمان گام برداشت (مشکی و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشوری است، به گونه‌ای که بسیاری از برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش عملکرد شغلی منابع انسانی قرار داده‌اند. به نحوی که در طی پانزده سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان، ۴۵ برابر شده است (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵). اما اینکه چگونه نیروی انسانی عملکرد شغلی بهتری داشته باشند، مسئله‌ای است که از دیرباز مورد توجه محققان علم مدیریت بوده است؛ اما آنچه که در بین محققان بر محور آن توافق وجود دارد، پیچیده دانستن عملکرد شغلی نیروی انسانی و وابستگی آن به عوامل متعدد است (منوریان و همکاران، ۱۳۹۶). از جمله عواملی که می‌تواند بر عملکرد شغلی تاثیر گذار باشد می‌توان به رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی اشاره کرد که در زیر به آنها پرداخته می‌شود:

رهبری در دیدگاه اسلام بر اساس نوآوری<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) ظرفیتی است که شخص در هدایت مردم به دوری از اعمال حرام خداوند که با هم یا به صورت انفرادی انجام می‌شود. در اسلام، مفهوم رهبری ارزش ویژه‌ای دارد. این تنها پیروان و دستیابی به اهداف یک سازمان نیست. از نظر موجیونو<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، رهبری در اسلام رهبری است که وظایف انسانی را به عنوان خلافت بر روی زمین انجام می‌دهد و باید بر اساس قرآن و حدیث انجام شود. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری اسلامی شیوه رهبری مردم توسط رهبری است که بتواند بر اساس قرآن و حدیث، امانت و مسئولیت را نسبت به اعضا و خداوند متعال حفظ کند. پیامبر اکرم (ص) همه مسائل توجه می‌کرد و تعادل درست را ایجاد می‌کرد و قدرت خود را با اشتیاق به کار می‌گرفت. مطمئناً این دوراندیشی، شفقت و رهبری بصیر او بود که به مسلمانان کمک کرد تا قدرت و پایگاه خود را به سرعت توسعه دهند. سپس، کاریزما واقعی از دیدگاه اسلام در رفتار فرد است (اسلام و میاجی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). شاخص‌های رهبری اسلامی را می‌توان به شرح زیر یافت: ۱- دوست داشتن حق و تنها ترس از خدا-۲ حفظ امانت‌ها و تحقق امانت‌های مردم-۳ معاشرت با افراد دیگر-۴ داشتن اشتیاق به جلو رفتن و فداکاری خوب-۵ مسئولیت تصمیم‌گیری. عمو شاهی و کریمی (۱۳۹۶) رهبری را به عنوان رفتار افرادی تعریف می‌کنند که فعالیت‌های گروه را برای دستیابی به اهداف مشترک هدایت می‌کنند. از دیدگاه اسلام، سبک رهبری باید بر دو پایه قوی یعنی قرآن و حدیث نبوی استوار باشد.

عموشاهی و کریمی (۱۳۹۷) در پژوهش خود در ارتباط رهبری اسلامی و عملکرد شغلی به این نتیجه می‌رسد که چهار شاخص رهبری معنوی به عنوان صدیق، امانه، فتحنه و تبلیغ کمک واقعی به رهبری معنوی می‌کنند. نتایج آزمون نشان داد که رهبری معنوی عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. پژوهش فاریس و پاری (۲۰۱۱) بیان می‌کند که هدف رهبری معنوی ایجاد چشم‌انداز و ارزش‌ها در بین اعضای سازمان است که به تیم قدرت می‌دهد تا حداکثر عملکرد سازمان را ایجاد کند. دسکی<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی را در مالزی انجام داد که به این نتیجه رسید که رهبری اسلامی بر عملکرد اعضا تأثیر مثبت دارد. نتایج این پژوهش همچنین نشان می‌دهد که ویژگی‌های رهبری اسلامی در دستیابی به عملکرد بالاتر نسبت به نماینده بیمه اسلامی نقش دارد. رهبری یکی از جنبه‌های مهم برای ایجاد تعهد کارکنان به شرکت است. فاریس و پاری (۲۰۱۱) بیان می‌کند که رهبری معنوی اعمال شده در سازمان می‌تواند اعتماد پیروان، انگیزه قوی و تعهد مورد نیاز برای بهینه‌سازی رفاه انسانی، مسئولیت اجتماعی و عملکرد سازمانی را ایجاد کند.

به عقیده تاسمارا<sup>۵</sup> (۲۰۰۲)، اخلاق کار اسلامی تلاشی جدی با به کارگیری همه دارایی‌ها، افکار و ذکرها برای به فعلیت رساندن یا نشان دادن احساس خود به عنوان بنده خداست که باید دنیا را تسخیر کند و خود را جزئی از آن قرار دهد. بهترین جامعه (خیرالامت). به عبارت دیگر انسان با کار کردن می‌تواند خود را انسان‌سازی کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی یک نگرش، منش و عادت کاری است که از نظام عقیده اسلامی منعکس شده است برای نشان دادن خود به عنوان بنده خدا که باید دنیا را تسخیر کند و خود را جزئی قرار دهد. از بهترین جامعه (خیرالامت). طبق نظر آسیف الدین<sup>۶</sup> (۲۰۰۴)، نشانه افراد با اخلاق کاری

1.Nawawi  
2.Mujiono  
3.Islam & Miajee  
4.David  
5.Tasmara  
6.Asifudin

بالا به طور کلی شامل ویژگی های زیر است: ۱-فعال و دوست دارد سخت کار کند ۲-داشتن اشتیاق بالا و کارآمد بودن ۳-کوشا و حرفه ای ۴-کارآمد و خلاق ۵-صادق، منضبط و مسئولیت پذیر ۶-مستقل ۷-منطقی بودن و داشتن چشم انداز قوی در آینده ۸-اعتماد به نفس اما قادر به همکاری با افراد دیگر ۹-ساده، صبور و انعطاف پذیر بودن ۱۰-سلامت جسمی و روحی.

در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ ایرانی و اسلامی که در آن به کار ارزش بسیار داده می شود؛ در متن جامعه ارزش هایی غلبه دارند که اخلاق کار<sup>۱</sup> را تضعیف می کنند (قائد امینی و همکاران، ۱۴۰۱). بر این اساس، یکی از علل توسعه نیافتگی کشور، ضعف فرهنگ و اخلاق کار معرفی شده است. اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب، ایدئولوژی و نظام ارزشی حاکم بر جامعه خود می گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی ویژگی های اخلاقی بخشیده است آنچنان تعهد و الزامی در کارکنان ایجاد می کند که باعث تثبیت صفات نیک در آنها می شود، پشتوانه محکمی را در میدان عمل برای آنان به وجود می آورد (محمدی و گلوردی، ۱۳۹۲) و موجب می شود کارکنان در محیط کار، قابل احترام، تلاشگر، فداکار، مسئولی تپذیر، اجتماعی و خلاق شناخته شود (اسدی و شیرزاد، ۱۳۹۱). با عنایت به لزوم حاکمیت ارزش های الهی در سازمان های اسلامی، باید شیوه خاص مدیریت اسلامی نیز در آنها اجرا شود تا به موفقیت های منحصر به فرد خود، که همان تعالی انسان است، دست یابد. مدیریت رهبری اسلامی چه در سطح کلان و چه در سطح خرد، برآمده از اصول و قوانین مشخصی که براساس ملاک های اسلامی استوار گشته و سمت و سوی الهی دارد و هدف آن ارتقای انسان در جهت کمال و بهبود نظام های اجتماعی است (حیدری، ۱۳۹۸).

متأسفانه امروزه ما شاهد کاهش عملکرد شغلی در بین کارکنان سازمان های مختلف و از جمله کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس هستیم که این مساله ممکن است در جامعه هدف بدلیل نبود یک مدیریت و رهبری اسلامی مناسب و عدم اخلاق کاری در بین مسولین سازمان های مربوطه می باشد. بنابراین برای پی بردن به دلایل این کاهش عملکرد و ارایه راه کارهای مناسب محقق در این تحقیق در پی پاسخگویی به این سوال است که «آیا بین رهبری اسلامی با عملکرد شغلی از طریق و اخلاق کار اسلامی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه ای وجود دارد یا خیر؟»

### روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده ها میدانی و از نظر ماهیت همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود. که از این تعداد و با استفاده از روش نمونه گیری کل شمار جدول تعداد ۸۱ نفر با محقق همکاری کردند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه های استاندارد رهبری اسلامی براون و همکاران (۲۰۰۵)، اخلاق کاری اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷) و عملکرد شغلی پترسن و همکاران (۲۰۰۴) بود. روایی پرسشنامه ها توسط چند نفر از اساتید متخصص مدیریت ورزشی که سابقه فعالیت در زمینه متغیرهای این تحقیق را نیز داشتند، مورد ارزیابی و تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با استفاده از فرمول محاسبه کرنباخ، محاسبه گردید و پایایی همه پرسشنامه ها بالاتر از ۰/۷ بود، که این نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه ها بود. در تحلیل آماری متغیرهای تحقیق در بخش توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و در بخش استنباطی از معادلات ساختاری، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. و همه تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از نرم افزارهای spss و Smart PLS انجام گرفته است.

### یافته ها

بر اساس نتایج جدول (۱)، بین متغیر رهبری اسلامی و مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی آزمودنی ها رابطه معنادار ( $P < 0/01$ ) وجود دارد.

<sup>1</sup> Work ethic

جدول (۱) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه رهبری اسلامی و مولفه های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	رهبری اسلامی	فرد اسلامی	مدیر اسلامی
عملکرد شغلی	r	۰/۴۵	۰/۴۷
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۲)، بین متغیر رهبری اسلامی و مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی آزمودنی ها رابطه معنادار ( $P < ۰/۰۱$ ) وجود دارد.

جدول (۲) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه رهبری اسلامی و مولفه های آن با اخلاق کار اسلامی

متغیرها	رهبری اسلامی	فرد اسلامی	مدیر اسلامی
اخلاق کار اسلامی	r	۰/۳۴	۰/۲۸
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

بر اساس نتایج جدول (۳)، بین متغیر اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با متغیر عملکرد شغلی رابطه معنادار ( $P < ۰/۰۱$ ) وجود دارد.

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون درخصوص رابطه اخلاق کار اسلامی و مولفه های آن با عملکرد شغلی

متغیرها	اخلاق کار اسلامی	کار مفید	کار دقیق و انسان دوستانه	استقلال و سودمندی اجتماعی
عملکرد شغلی	r	۰/۶۸	۰/۷۰	۰/۷۱
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	نتیجه	تایید فرضیه	تایید فرضیه	تایید فرضیه

با توجه به جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که رهبری اسلامی ( $P < ۰/۰۱$  و  $t = ۱۱/۵۷$ ) توانایی پیش بینی عملکرد شغلی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در رهبری اسلامی، میزان عملکرد شغلی (۰/۵۲) افزایش می‌یابد.

جدول (۴) ضرایب رگرسیون خطی پیش بینی عملکرد شغلی از طریق رهبری اسلامی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۶/۷۱	۰/۱۷۸	۱/۱۹۵	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۱۱/۵۷	۰/۵۲	۰/۶۸۹	رهبری اسلامی

با توجه به جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که رهبری اسلامی ( $P < ۰/۰۱$  و  $t = ۹/۱۰$ ) توانایی پیش بینی اخلاق کار اسلامی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در رهبری اسلامی، میزان اخلاق کار اسلامی حدود (۰/۵۰) افزایش می‌یابد.

جدول (۵) ضرایب رگرسیون خطی اخلاق کار اسلامی از طریق رهبری اسلامی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۱۳/۷۵	۰/۱۶۷	۲/۳۰	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۹/۱۰	۰/۵۰۱	۰/۴۳	رهبری اسلامی

با توجه به جدول (۶) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی ( $P < ۰/۰۱$  و  $t = ۵/۷۷$ ) توانایی پیش بینی عملکرد شغلی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در اخلاق کار اسلامی، میزان عملکرد شغلی حدود (۰/۳۶) افزایش می‌یابد.

جدول (۶) ضرایب رگرسیون خطی پیش بینی عملکرد شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی

Sig	t	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	
۰/۰۰۱	۲۰/۲۴	۰/۱۴۷	۲/۹۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۷۷	۰/۳۵۸	۰/۲۳۴	اخلاق کار اسلامی

جدول ۷، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر رهبری اسلامی به عملکرد شغلی برابر ۰/۶۱ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رهبری اسلامی به میزان ۰/۶۱ درصد بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب مسیر رهبری اسلامی به اخلاق کار اسلامی برابر ۰/۶۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد که رهبری اسلامی به میزان ۰/۶۵ درصد بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنادار دارد. ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی به عملکرد شغلی برابر ۰/۲۴ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی به میزان ۰/۲۴ بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم رهبری اسلامی از طریق اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی به میزان ۰/۳۹۶ می‌باشد.

جدول ۷: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	رهبری اسلامی ← عملکرد شغلی	۰/۶۱	۳/۷۴	تایید فرضیه	-
۲	رهبری اسلامی ← اخلاق کار اسلامی	۰/۶۵	۳/۵۴	تایید فرضیه	-
۳	اخلاق کار اسلامی ← عملکرد شغلی	۰/۲۴	۳/۸۹	تایید فرضیه	-
۴	رهبری اسلامی ← اخلاق کار سازمانی	-	-	تایید فرضیه	۰/۳۹۶

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین رهبری اسلامی با عملکرد شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس انجام شد. یافته‌های پژوهش بیانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اسلامی و ابعاد آن با عملکرد شغلی آزمودنی‌ها می‌باشد و همچنین نتایج تحقیق بیانگر قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی از طریق رهبری اسلامی بود. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، عمو شاهی و کریمی (۱۳۹۵)، پراسیتیو و همکاران (۲۰۲۱) و حمزه و همکاران (۲۰۲۱) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که از آنجا که رهبری اسلامی اخیراً در سازمان‌ها به مسئله‌ای مهم تبدیل شده است. این رهبران افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اسلامی و اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اسلامی و اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به کار می‌برند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند و در نتیجه می‌تواند عملکرد شغلی را در سازمان‌ها ارتقاء دهد.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین رهبری اسلامی و مولفه‌های آن با اخلاق کار اسلامی آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و رهبری اسلامی قابلیت پیش بین معنادار اخلاق کار اسلامی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای اخلاق کار اسلامی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) و حیدری (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که رهبران اسلامی افراد را طوری هدایت می‌کنند که به حقوق و جایگاه آنها احترام گذاشته می‌شود. رهبران ماهیتاً در موقعیتی از قدرت اجتماعی قرار دارند و رهبران اسلامی بر این نکته تمرکز می‌کنند که چگونه قدرت اجتماعی خود را در تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌کنند، اقداماتی که انجام می‌دهند و شیوه‌ای که دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهند، به کار می‌برند. بنابراین رهبری اسلامی با ترویج و توسعه آن در همه سطوح مدیریت، اگر در رأس دستور کار سازمان‌ها قرار گیرد، انتظار می‌رود چنین رهبرانی آثاری مثبت از جمله توسعه اخلاق کار اسلامی داشته باشند و در نتیجه باعث ایجاد یک محیط مثبت و مطلوب و افزایش کارایی و اثر بخشی سازمانی می‌شود.

نتایج حاصل از تحقیق نیز نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. و اخلاق کار اسلامی قابلیت پیش بین معنادار عملکرد شغلی آزمودنی‌ها را دارد. بنابراین نتایج تحقیق نشان داد که اخلاق کار اسلامی و ابعاد آن زمینه لازم را جهت ارتقای عملکرد شغلی در آزمودنی‌ها فراهم می‌نماید. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱)، خضری و همکاران (۱۴۰۰)، قاسمپور و ویسه (۱۳۹۹)، بهرامی و همکاران (۱۳۹۹)، حیدری (۱۳۹۸)، منوریان و همکاران (۱۳۹۶)، و آلیاماهی<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان بیان کرد که امروزه عملکرد شغلی نیروی انسانی به معنی سخت کار کردن نیست؛ بلکه مقصود کار زیرکانه تر با برنامه

<sup>1</sup> -Prasetyo & et al

<sup>2</sup> -Hamzah & et al

<sup>3</sup> Alyammahi

ریزی و ساماندهی بهتر، همراه با تفکر بیشتر و خلاقیت افزون تر است. در این راستا سازمان ها برای دستیابی به این نیروی انسانی به مجموعه ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی برگرفته از متن جامعه های نیاز دارند که در آن زندگی می کنند تا آنان را در رفتار و اعمال اداری یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی به وجود آورند. همچنین اخلاق کار اسلامی مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال تبعیض در میان افراد و عرضه رهنمودهایی برای سازمان ها به منظور ارتقای سطح فعالیت های حرفه ای و حفظ موفقیت است و از آنجا که ماهیت اخلاق کار اسلامی جهانی است برای هر جامعه ای به رغم تفاوت در، نژاد، رنگ پوست، دین و... کاربردپذیر است. از سوی دیگر، اخلاق کار اسلامی به موازات مفهوم مدنیت در اسلام با تأکید بر مشارکت در کار به عنوان روشی به منظور غلبه بر موانع و پیشگیری از وقوع مشکلات کاری و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به شمار می رود و مهمترین فرض آن، انجام دادن کارها با حداکثر توان در جهت رضای خداوند است. بنابراین اخلاق کار اسلامی زمینه انجام دادن کار با گرایش ها و نگرش های ویژه ای را فراهم می کند که به افزایش سطح عملکرد شغلی و خشنودی شغلی منجر می شود و به کاهش نیات منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می انجامد.

در نهایت نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین رهبری اسلامی با عملکرد شغلی از طریق اخلاق کار اسلامی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) و حیدری (۱۳۹۸) همخوانی دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان بیان کرد که از آنجا که رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی باعث تشویق احساس صمیمیت و روحیه بالا در کارکنان می شود، بنابراین این افراد می توانند تمایل بیشتری برای عملکرد بالایی شغلی از خود نشان دهند. و زمینه بروز بهره وری سازمانی را فراهم کنند. با توجه به نتایج بدست آمده از این پژوهش و به منظور کمک به ارتقاء عملکرد شغلی از طریق رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی در آزمودنی ها پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱) در خصوص نتایج فرضیه رابطه بین رهبری اسلامی و عملکرد شغلی آزمودنی ها پیشنهاد می شود با مطالعه مراجع مربوط به رهبری اسلامی و همچنین با پیوستن به جامعه تجار مسلمان، کاربرد سبک رهبری اسلامی را تقویت کنند تا بتوانند از یکدیگر در اجرای ارزش های اسلامی در سازمان به منظور کارایی و اثر بخشی بیشتر حمایت کنند.

۲) با توجه به نتایج فرضیه اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی پیشنهاد می شود اخلاق کار اسلامی از لحاظ فردی، ایجاد جو سازمانی سالم و رعایت اخلاق کار اسلامی توسط مدیران و سرپرستان، ضروری به نظر می رسد. اگر انجام فعالیت ها، تصمیم گیری ها و برنامه ریزی ها به پیوست اخلاق کار اسلامی باشد؛ همچنین بتوان با انجام آموزش های ضروری، ادراک کارکنان را از اخلاق کار اسلامی افزایش داد، بی شک در توسعه بهره وری نیروی انسانی تأثیرگذار خواهد بود. ایجاد فرهنگ پاسخگویی، ارزیابی، نظارت مستمر بر فعالیت ها و رفتارها و مراقبت از آنها و دریافت بازخورد از سوی کارکنان، تدوین منشور اخلاق کار اسلامی، تدوین فرهنگ سازمانی با رویکرد ایرانی اسلامی، توانمندسازی مدیران و کارکنان از نظر به کارگیری مهارت های اخلاق کار اسلامی با استفاده از بسته های آموزشی مناسب و انتخاب و به کارگیری مدیران شایسته بر مبنای ملاک ها و ضوابط مربوط به اخلاق کار اسلامی، به نهادینه سازی اخلاق کار اسلامی کمک خواهد کرد.

۳) با توجه به یافته های حاصل از تحقیق ضروری است اقدامات عمده ای مد نظر قرار گیرد؛ از جمله مهمترین این اقدامات عبارت است از: مبنا قرار دادن ارزشهای اسلامی و سرلوحه قرار دادن بیانات و تدابیر حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در تمامی مراحل سیاستگذاری، برنامه ریزی در امور آموزشی و فرهنگی و تربیتی در سازمان ها، تدوین شیوه نامه ها و راهبردها به

منظور تبیین اهمیت فرهنگ جهادی در سازمانها و تسهیل و ارتقای هرچه بیشتر شرایط فرهنگی آن، آموزش چگونگی شناسایی، معرفی و ترویج نمادها و ارزش های مثبت فرهنگ جهادی و شیوه نهادینه سازی آنها.

۴) با توجه به یافته های حاصل از تحقیق پیشنهاد می شود تا مدیران و مسئولان سازمان ها بر تقویت روحیه تعهد و وفاداری به رهبری و اخلاق اسلامی، سلامت نفس و مشارکت پذیری تأکید کنند تا منابع انسانی فعال در سازمانها بیش از پیش در کار و مأموریت به حفظ ارزش های انقلابی و اسلامی پایبند باشند.

۵) بر اساس یافته های حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد که دوره های آموزشی در خصوص تبیین متغیرهای پژوهش برای کارکنان برگزار گردد.

۶) بر اساس نتایج حاصل از تحقیق پیشنهاد می گردد مبانی نظری رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی در سرلوحه کاری کارکنان در نظر گرفته شود.

همچنین در این تحقیق محقق با محدودیت هایی که خارج از کنترل او بوده، روبرو شده است که ممکن است بر روی نتایج حاصل از تحقیق تاثیر گذار باشد که عبارت است از:

ممکن است که علاوه بر متغیر های رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی عوامل دیگری مانند عوامل ژنتیکی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و غیره بر متغیر عملکرد شغلی آزمودنی ها تاثیر گذار بوده، که کنترل آنها خارج از دست محقق بوده است و سوگیری در تکمیل پرسشنامه از کنترل محقق خارج بوده است.

#### منابع:

اسدی، محسن. شیرزاد، مهران. (۱۳۹۱). نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۱(۲)، ۱۵۰-۱۳۳.

ایرانزاده، سلیمان؛ مصباحی جهرمی، نگارالسادات؛ شکری، عبدالحسین، و ابراهیمی، رحیم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۰ (۳۸)، ۱۱۷-۱۴۵.

-بهرامی، سوسن، فقیهی، علی نقی، علیزاده، فاطمه، (۱۳۹۹). تاثیر اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی بر بهره‌وری زنان، پژوهش نامه اسلامی زنان و خانواده، ۸(۲۰)، ۳۳-۵۵.

حیدری، مرضیه (۱۳۹۸). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اسلامی، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، دوره ۳، شماره ۲۹۸، ۴-۲۸۳.

خضری، زهرا. خراسانی، محمد مظلوم، نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۴۰۰). بررسی جامعه شناختی رابطه بین عوامل سرمایه ای، اخلاق کار و عملکرد شغلی کارکنان شهرک صنعتی کلات مشهد، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانیدانشگاه فردوسی مشهد، پاییز و زمستان ۱۴۰۰

رئییسی نافچی، سمانه و برفی، ریحانه، (۱۳۹۹)، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، تهران.

عمو شاهی، محسن. کریمی، فریبا (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری اخلاقی و عملکرد شغلی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، شماره ۱.

قاسمپور، حامد. ویسه، صید مهدی (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ جهادی و اخلاق کار اسلامی بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان دانشگاه ایلام، فصلنامه علمی فرهنگ ایلام، دوره ۲۱، شماره ۶۶.



قائد امینی هارونی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان تاثیر رهبری اسلامی و اخلاق کار اسلامی بر عملکرد اسلامی با نقش میانجی فرهنگ سازمانی اسلامی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، سال ۸، شماره ۲۱، ص ۳۸-۱.

محمدی، مسلم و مهدی گلوردی. (۱۳۹۳). مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در سازمان با الگو گرفتن از مبانی دینی. دوفصلنامه اسلام و مدیریت، ۲(۳)، ۱۶۱-۱۸۰.

مشکی ماجلان، محمود، ستاری، صدرالدین، سلیمانی، توران، دریانی، شهرام. (۱۳۹۹). شناسایی و تحلیل عاملی شاخص های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل). مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳(۳)، ۱۵۹-۱۷۳.

منوریان، عباس. محمدی فاتح، عمران. محمدی فاتح، علی اصغر (۱۳۹۶). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن

نقش میانجی گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی، مجله فرایند مدیریت و توسعه، دوره ۳۱، شماره ۱.

Alyammahi, Alyaa & Alshurideh, Muhammad & Al Kurdi, Barween & Salloum, Said. (2020). The Impacts of Communication Ethics on Workplace Decision Making and Productivity. 10.1007/978-3-030-58669-0\_44.

Asifudin, A. J. (2004). Islamic Work Ethics. Surakarta, ID : Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Desky, H. (2014). The effect of Islamic Work Ethics and Leadership Style on Employee performance of Ayam Lepas Restaurant in Lhokseumawe. INFERENSI: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, 8(02), 459-478. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>.

Faris, N., & Parry, K. (2011). Islamic Organizational Leadership within a Western Society: The Problematic Role of External Context. The Leadership Quarterly, 22(1), 132-151. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.012>

Hamzah, Z., & Basri, Y. Z. (2021). The influence of Islamic leadership and Islamic work ethics on employee performance of Islamic banks in riau province mediated by Islamic, Journal of Islamic Business & Management, 5(1), 23-34.

Islam, K.M.A., & Miajee, M.R.K. (2017). An Islamic Prespective of Leadership. International Journal of Islamic Business & Management, 1(1), 14-16.

Mujiono, I. (2002). Leadership and Organization. Yogyakarta, ID : UII Press.

Nawawi, H. (1993). Leadership According to Islam. Yogyakarta, ID : Gajah Mada University Press

Prasetyo, Ari. Soleh. Mochammad. Hidayati. Nurul(2021) The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses.5(2)292-306.

Tasmara, T. (2002). Building an Islamic Work Ethic. Jakarta, ID : Gema Insani Press.

Zheng, Lucy, Enowbi Batuo, Michael, Shepherd, David. (2017). The Impact of Regional and Institutional Factors on Labor Productive Performance—Evidence from the Township and Village Enterprise Sector in China, World Development, Vol 96, 591-598.

## **The relationship between Islamic leadership and job performance through Islamic work ethics in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars.**

### **Abstract**

The purpose of this research was to determine the relationship between Islamic leadership and job performance through Islamic work ethics in the employees of the General Department of Sports and Youth of Fars. This research was applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars in the number of 114 people, of which 81 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard Islamic leadership questionnaires. Brown et al. (2005), Islamic work ethics by Ali and Al-Kazemi (2007) and job performance by Petersen et al. (2004). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient, regression, and structural equations were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and significant relationship between Islamic leadership and Islamic work ethics with job performance. Also, Islamic leadership and Islamic work ethics had the ability to significantly predict the job performance of students, and finally, the relationship between Islamic leadership and job performance through Islamic work ethics was positive and significant ( $P \leq 0.01$ )

**Keywords:** Islamic leadership, Islamic work ethic, job performance, employees of the General Department of Sports and Youth of Fars