



نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط خلاقیت کارکنان و رفتار کارآفرینانه

مریم اربابی اصفهانی^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۴/۰۱ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۰۶ ماشالله ولیخانی^۲

ناهید محمدی ثابت^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش خلاقیت در پیش‌بینی رفتارهای کارآفرینی و اثرات مستقیم و تعدیلگری از اخلاق کار مذهبی انجام پذیرفت. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی-اکتشافی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان (شهرداری، شرکت ملی گاز، اداره مخابرات و شرکت آب) شهر سمنان می‌باشد. برای این منظور نمونه‌ای به تعداد ۱۸۹ نفر به روش طبقه‌بندی تصادفی مبتنی بر قواعد حجم نمونه در مدل سازی معادلات ساختاری انتخاب شد و داده‌ها از طریق پرسشنامه ۴۰ سوالی گردآوری و روایی آن به روش همگرا و واگرا و پایایی نیز تایید شد. و از نرم‌افزار اسمارت-پی ال-اس^۱ برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که خلاقیت و اخلاق کار اسلامی، بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد. خلاقیت و اخلاق اسلامی با رفتار کارآفرینانه رابطه مثبت و معناداری دارد. در این راستا، افراد با اخلاق اسلامی بیشتر به سمت مهارت‌های خلاقانه گرایش دارند و تأثیر مثبتی بر رفتار کارآفرینانه می‌گذارند.

کلمات کلیدی

اخلاق کار اسلامی، خلاقیت، رفتار کارآفرینانه

۱- گروه مدیریت، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. maryam.arbabi@gmail.com

۲- گروه مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) valikhani_ma@yahoo.com

۳- گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. mohamadisabet@yahoo.com

توجه به تحولات عصر جدید و توجه سازمان‌ها به مباحث " دانش‌محور " نیروی انسانی در سازمان‌ها دارای اهمیت زیادی شده است. (کاراکو^۲، ۲۰۲۱) و از سوی دیگر مباحثی چون کارآفرینی و رفتارهای کارآفرینانه، خلاقیت و نوآوری باعث توجه مدیران در بخش سازمان علی‌الخصوص سازمان‌های دولتی شده است. کارآفرینی فرآیندی است که در شرایط مختلف شکل می‌گیرد (ودولا^۳، ۲۰۲۲). امروزه به جهت ایجاد تحول و بهبود عملکرد کارکنان در بخش‌های مختلف سازمان دولتی به بحث نوآوری و رفتارهای کارآفرینانه توجه عمده شده است (یانگ^۴، ۲۰۲۲). کارآفرینی به خلق ارزش‌ها، تغییرات و ظهور ارزش‌های تازه می‌پردازد. رفتارهای کارآفرینانه به سازمان‌دهی مجدد منابع داخلی، ایجاد فرصت‌های جدید حتی در سازمان‌هایی که از شیوه سنتی استفاده می‌کنند اتفاق می‌افتد. باید خاطر نشان کرد امروزه به دلیل وجود نداشتن کارآفرینی در سازمان‌ها علی‌الخصوص در بخش دولت به تشدید فرهنگ دیوان‌سالاری و کاهش در بهره‌وری در سازمان انجامیده است، که باعث ایجاد فعالیت کمتر از حد انتظار و در مواقعی غیر اثر بخش شده است (کانور^۵، ۲۰۲۲). مهم‌ترین دلیل ناکارآمدی سازمان فقدان خلاقیت در کارکنان و رفتار کارآفرینانه است. فائق آمدن بر این مشکلات تنها در سایه ایجاد اخلاق اسلامی، شناسایی ارزش‌های اخلاقی و کارآفرینی درون سازمانی، عملگرایی در سازمان، توجه به ساختار طراحی شده و متحول شدن سازمان و فاصله‌گیری از بوروکراسی است. این مهم در سایه تشویق به مشارکت، ایجاد خدمات جدید، ایجاد رفتار کارآفرینانه، سازمان‌دهی وظیفه در سازمان محقق می‌گردد. در آینده سازمان‌ها به افراد آینده پژوه نیاز دارند (وانگ^۶، ۲۰۲۲).

در مطالعات خود به این نتیجه رسید که عامل کارآفرینی و خلاقیت وجود نیروی انسانی متبحر و خلاق در مدیران میانی است. این افراد در سطوح مختلف سازمان اقدام به شناسایی فرصت‌ها برای تولید و ایجاد محصولات و یا خدمات جدید اقدام می‌نمایند، یکی از عوامل اثرگذار در رفتار کارآفرینانه در بروز خلاقیت حمایت سازمان از افراد کارآفرین (POS)^۷ که مبنای نظریه تبادل اجتماعی است می‌باشد. این نظریه منوط به آن است که وقتی لطفی در حق کسی انجام شد وی سعی در جبران آن می‌نماید (رسول^۸، ۲۰۲۱). مطابق تئوری حمایت سازمانی اگر سازمان به رفاه و زندگی و حمایت از منابع انسانی خود توجه کند کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند. این حمایت شامل توجه به ایده‌های خلاقانه کارکنان، آزادی عمل، تفویض اختیار، توجه به منابع ضروری است. عامل اثرگذار دیگری در تقویت خلاقیت توجه به خصیصه هوش هیجانی (EI)^۹ است. هوش هیجانی یکی از مولفه‌های ارزیابی در خود اداری (SEA)^{۱۰}، ارزشیابی حس سایرین (OEA)^{۱۱}، استفاده از احساس (UOE)^{۱۲} و کنترل

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط ... / اربابی‌اصفهانی، ولیخانی و محمدی ثابت

احساس (ROE)^{۱۳} می‌باشد. فرد با درک از خود، ارزشیابی حس سایرین، خویش‌داری، استفاده و به‌کارگیری عواطف و احساس در محیط کاری، تنظیم احساسات، کنترل احساسات و خویش‌داری به توسعه روابط سالم و درست با دیگران می‌پردازند (جاشکوچیو^{۱۴}، ۲۰۲۱). حال در این مرحله درک اخلاق کار مذهبی به‌ویژه اخلاق کار اسلامی بر رابطه بین خلاقیت و رفتار کارآفرینی در محیط کاری تاثیر می‌گذارد (عمری، بیکووه و رندرسون، ۲۰۱۷). مطالعات نشان می‌دهد که اخلاق می‌تواند در اداره موثر کسب و کارها و سازمان‌ها و در دستیابی به بقا و سودآوری نقش مؤثری ایفا نماید (یانسن^{۱۵}، ۲۰۰۰). یکی از چالش‌های جدید مدیران در سازمان‌ها در عصر جدید عدم استفاده از پتانسیل‌های منابع فکری، توان ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه کارکنان است. در حالی که یک سازمان دارای رویکردهای متنوعی از قبیل گروه‌های خودگردان، کیفیت فراگیر؛ مهندسی مجدد شغل و شاغل، می‌باشد. این رویکردها قابلیت خلاقیت و کارآفرینی را افزایش می‌دهند برای افزایش این رویکردها باید احساس نیاز به توانمند شدن را تقویت نماییم و رفتار کارکنان را در جهت نتیجه‌های مورد انتظار هدایت کنیم. اخلاق کار مذهبی اخیراً به عنوان یک عامل کلیدی در ارتباط بین خلاقیت و پیامدهای فردی درون سازمان، مورد توجه زیادی قرار گرفته است. سوال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا اخلاق کار اسلامی بر رابطه بین خلاقیت و رفتارهای کارآفرینی تأثیر می‌گذارد؟ به عبارتی هدف از مطالعه حاضر، بررسی نقش تعدیلگری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط خلاقیت کارکنان و رفتار کارآفرینانه در سازمان‌های دولتی شهر سمنان است.

مبانی نظری

خلاقیت کارکنان

تعریف نظری

صاحب‌نظران تعاریف متفاوتی از خلاقیت ارائه نموده‌اند. هربرت فوکس اعتقاد داشت خلاقیت عبارت است از هر نوع فرآیند تفکری که مسأله‌ای را بطور مفید و بدیع حل کند. هم‌چنین به نظر جرج لیدل خلاقیت توانایی ربط دادن موضوعها بدون در نظر داشتن اینکه در چه حوزه و زمینه‌ای انجام می‌گیرد. اریک فرم معتقد است خلاقیت توانایی دیدن و پاسخ دادن است (بکارگیری توانایی ذهنی برای یک فکر یا مفهوم جدید). باید به این نکته توجه داشت که بدون خلاقیت پیشرف در جهان متوقف خواهد شد، خلاقیت به تولید ایده و محصول تعریف می‌شود، خلاقیت به ایجاد تفکر واگرا می‌پردازد (استرانبرگ^{۱۶}، ۲۰۲۲).

تعریف عملیاتی

خلاقیت تولید ایده و نوآوری است. خلاقیت نوعی پیشگویی رفتار کارآفرینانه است. افراد دارای روحیه خلاقیت دارای احساس کنجکاوی و دامنه وسیعی از علایق می‌باشند. افراد خلاق دارای روحیه استقلال در قضاوت و خودمختاری بوده، تاثیرات بیرونی بر روحیه آنان اثرگذار نیست و در تصمیم‌گیری‌های خود وابسته به نظرات دیگران نیستند و دارای اعتماد به نفس می‌باشند.

بنابراین فرضیه‌ی زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: خلاقیت کارکنان بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

اخلاق کار اسلامی

تعریف نظری

کار در اسلام به عنوان یک ارزش در سابه نیازهای بشر و لزوم ایجاد عدالت در زندگی فردی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود. اخلاق کار نیز نگرش فردی را در جهت جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیر مادی، تمایل به تحرک شغلی به سوی بالا را منعکس می‌کند. فضیلت‌گرایی اخلاقی نمی‌تواند هیچ نسبتی با اخلاق کاربردی نداشته باشد و کامل کننده آن است (اسلامی، ۱۴۰۰). ارزش‌های اخلاق کار اسلامی به طور بالقوه تأثیر مثبتی بر نوآوری در سازمان‌ها دارد (کومار و رز، ۲۰۱۰ و عباسی، رحمان و افسر^{۱۸}، ۲۰۰۹). مبانی نظری نشان می‌دهد که رفتار کارآفرین نه تنها به توانایی‌ها و صلاحیت‌های فرد بستگی دارد، بلکه به عوامل فرهنگی، به ویژه اعتقادات مذهبی بستگی دارد (عمری، بیکووه و رندرسون، ۲۰۱۷).

تعریف عملیاتی

مجموعه‌ای از اصول اخلاقی که خوب را از بد متمایز می‌کند. به عبارت دیگر، اخلاق کار اسلامی یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش در زندگی بشر است. جهت‌گیری‌ای که مشارکت و درگیری معتقدان را در محیط کار شکل داده، تحت تأثیر قرار می‌دهد و بیان می‌کند کار در میان نیازهای شخصی یک ارزش است. اخلاق کار اسلامی می‌تواند از قرآن و سنت پیامبر (ص) بر روی چهار نگرش حاصل شود. این نگرش‌ها عبارتند از: نگرش به معیشت، ثروت، زمان و اوقات فراغت. اخلاق اسلامی به قضاوت یک فرد درباره درست و نادرست بودن رفتار وی اشاره می‌کند. می‌توان گفت اخلاق اسلامی منشوری از راهنمایی و هدایت فرد می‌باشد.

سرمایه مذهبی مثبت می‌تواند به فرد کمک کند تا با عدم اطمینان و ابهام فرایند کارآفرینی مواجه

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط .../اربابی‌اصفهان‌ی، ولیخانی و محمدی ثابت

شود. اعتقادات مذهبی به عنوان یک نیروی محرک برای توانایی خلاقیت فرد و رفتار کارآفرینانه او خدمت می‌کنند (عمری، بیکووه و رندرسون، ۲۰۱۷). اخلاق کار اسلامی اثر تعدیل‌کننده‌ای را در ارتباط بین خلاقیت و رفتار کارآفرینانه دارد. بنابراین، رابطه‌ی نزدیکی بین خلاقیت و رفتار کارآفرینانه فرد، احتمالاً توسط سطح بالاتری از اخلاق کار مذهبی تسهیل می‌شود. با توجه به مباحث استدلال شده می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح ساخت:

فرضیه ۲: اخلاق کار اسلامی بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه ۳: اخلاق کار اسلامی رابطه‌ی بین خلاقیت کارکنان را با رفتار کارآفرینانه تعدیل می‌کند.

رفتار کارآفرینانه

تعریف نظری

کارآفرینی فرآیندی است که بدون توجه به منابعی که در اختیار فرد است فرصت‌ها به وسیله افراد تعقیب می‌شود. کارآفرینی به فرآیند ایجاد ارزش از طریق فراهم آوردن ترکیب منحصر به فردی از منابع برای بهره‌گیری از یک فرصت اشاره دارد. این فرآیند، یک عمل کارآفرینانه و یک عامل کارآفرینانه است (پیندادو و سانچز، ۲۰۱۷)^{۱۹}.

رفتار کارآفرینانه برای پیشبرد تغییرات آموزشی و ایجاد نوآوری مهم است. استفاده از مسیرهای پیوندی توسط مدیران می‌تواند بر توانمندسازی و کارآفرینی در شیوه‌های کاری کارکنان اثرگذار باشد (هو، برایانت و جیافانگ، ۲۰۲۲).

ریسک‌پذیری، توانایی تشخیص فرصت‌ها، توانایی بهره‌برداری از فرصت‌ها، توانایی مواجهه با ابهامات محیط، بهره‌مندی از کانون کنترل درونی و تمایل زیاد به کسب موفقیت، از مهم‌ترین ویژگی‌های رفتار کارآفرینانه است. استراتژی‌های کارآفرینانه سازمان به ویژه در زمینه جلب رضایت مشتریان سازمان و توسعه منابع انسانی سازمان رابطه‌ی مثبتی با توسعه کارآفرینی سازمانی دارد (بلانکا، ۲۰۱۹)^{۲۰}. کارآفرینی سازمانی یک مزیت رقابتی برای خلق و توسعه درون سازمانی است، شامل توسعه رفتارهای کارآفرینی، نوآوری جدید و ایجاد روحیه خلاقیت می‌باشد. (مور، ۲۰۲۲، ۲۱).

تعریف عملیاتی

عمل کارآفرینانه، به مفهوم‌سازی و پیاده‌سازی یک ایده، فرآیند، محصول، خدمت یا یک کسب و کار جدید دلالت دارد. عامل کارآفرینانه، فرد یا گروهی است که مسئولیت شکوفاسازی و به بار نشستن عمل کارآفرینانه را بر عهده می‌گیرد. کارآفرین نیروی محرکه اصلی در توسعه اقتصادی است و نقش وی عبارت

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

است از نوآوری یا ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد. رفتار کارآفرینانه حاوی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و شیوه‌ها و همچنین استفاده از ترکیبات منابع نوآورانه برای شناسایی و پیگیری فرصت‌ها است. سطح رفتار کارآفرینانه مدیران باعث توسعه شرکت خواهد بود. مدیرانی که در شرکت‌های مبتنی بر فناوری و متناسب با چرخه حیات تجاری کار می‌کنند ویژگی‌های کارآفرینی بیشتری از خود نشان می‌دهند (میشلین، مینیلو، سیلوک، گرهارد، دوس سانتوس و نوینفلد، ۲۰۲۲) ۲۲.

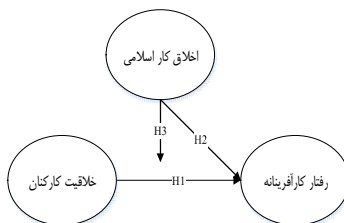
جدول ۱: پژوهش‌های انجام شده در حوزه پژوهش حاضر

نام محقق	سال	موضوع پژوهش
کاراکو	۲۰۲۱	توجه به نیروی انسانی و مباحث دان‌محور در حوزه رفتار سازمانی
ودولا	۲۰۲۲	کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها
یانگ	۲۰۲۲	نوآوری و رفتارهای کارآفرینانه
کانور	۲۰۲۲	دیوان‌سالاری و کاهش بهره‌وری و نوآوری در سازمان‌ها
وانگ	۲۰۲۲	در سال‌های آتی سازمان‌ها به افراد آینده‌پژوه نیاز دارند (خلاقیت در کار)
رسول	۲۰۲۱	رفتار کارآفرینانه و خلاقیت
جاشکویچیوته	۲۰۲۱	بکارگیری عواطف، خویشن‌داری و توسعه روابط سالم در محیط کار
استرانبرگ	۲۰۲۲	خلاقیت و تولید ایده و محصول در سایه تفکر واگرا
عمری و بیکووه	۲۰۱۷	عوامل فرهنگی و توسعه اعتقادات مذهبی در سازمان
هو و برایانت	۲۰۲۲	رفتار کارآفرینانه
مور	۲۰۲۲	کارآفرینی و مزیت رقابتی برای خلق و توسعه درون سازمانی

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

مدل مفهومی

با توجه به فرضیات توسعه یافته، مدل تحقیق در زمینه اخلاق کار اسلامی و رفتار کارآفرینانه در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: یافته‌های پژوهشگر)

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط .../ اربابی اصفهانی، ولیخانی و محمدی ثابت

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی- پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی (شهرداری، شرکت ملی گاز، اداره مخابرات و شرکت آب) شهر سمنان می‌باشد. برای این منظور نمونه‌ای به تعداد ۱۸۹ نفر به صورت تصادفی در دسترس انتخاب شدند و مقیاس‌های تحقیق برای سنجش متغیرها ابتدا از مبانی نظری استخراج شد. سپس بر اساس نظر خبرگان از روایی صوری و محتوایی مقیاس‌ها بررسی و تأیید شد. بعلاوه مطالعه پایایی برای صحت از روایی صوری بر روی تعدادی از نمونه انجام گرفت. همچنین برای اطمینان از پایایی مقیاس‌های سنجش مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول (۱) ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مقیاس‌های تحقیق در سطح مطلوب است که نشان از اعتبار سنجش‌های پژوهش دارد.

جدول ۲- نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس‌های سنجش	تعداد سوال	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق کار اسلامی	(۲۰)	۵	۰/۷۸
خلاقیت	(۱)	۵	۰/۸۵
رفتار کارآفرینانه	(۱)	۸	۰/۹۲

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق از طریق مدلسازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. ابتدا نرمال بودن متغیرها از طریق آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K-S)، بررسی شد. که با توجه به اینکه بعضی متغیرها غیر نرمال بودند، لذا از روش PLS برای مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ۶۴٪ پاسخگویان مرد و ۲۶٪ پاسخگویان مجرد بودند. تحصیلات کارشناسی با حدود ۴۸٪ بیشتر فراوانی را در میان پاسخگویان داشته است.

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

جدول ۳- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۶۸	دیپلم	۳۴	۰/۱۷
	مرد	۱۲۱	فوق دیپلم	۴۹	۰/۲۶
وضعیت تأهل	مجرد	۴۹	لیسانس	۹۲	۰/۴۸
	متأهل	۱۴۰	فوق لیسانس و بالاتر	۱۴	۰/۰۹
سن	۳۰ - ۳۹	۹۶	زیر ۱ میلیون	۳۸	۰/۲۰
	۴۰ - ۴۹	۵۲	بیش از ۱ الی ۲ میلیون	۱۰۸	۰/۵۷
	۵۰ - ۴۹	۲۶	بیش از ۲ الی ۳ میلیون	۳۹	۰/۲۱
	۵۰ به بالاتر	۱۵	بیش از ۳ میلیون	۴	۰/۰۲

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

روایی و پایایی

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی از طریق ضریب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد که در جدول (۳) ارائه شده است

جدول ۴- شاخص‌های پایایی و روایی

تغییرهای مکنون	α	میانگین	CR	AVE	factor loading	R2	تعداد گویه
خلاقیت کارکنان	۰/۸۶	۵/۵۱	۰/۱۸۹	۰/۶۳	۰/۷۷۱	-	۵
		۵/۶۷			۰/۸۴۱		
		۵/۸۹			۰/۷۹۵		
		۵/۳۸			۰/۸۴۳		
		۵/۳۰			۰/۷۲۵		
اخلاق کار اسلامی	۰/۷۹	۳/۴۸	۰/۱۸۲	۰/۵۱	۰/۵۶۲	-	۵
		۳/۴۰			۰/۵۰۰		
		۳/۶۰			۰/۶۱۵		
		۳/۹۱			۰/۸۹۱		
		۳/۱۲			۰/۸۷۹		
رفتار کارآفرینانه	۰/۹۰	۴/۴۰	۰/۹۴	۰/۶۶	۰/۸۲۶	۰/۲۸۱	۸
۴/۰۶	۰/۸۳۸						

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط ... / اربابی اصفهانی، ولیخانی و محمدی ثابت

	۰/۷۹۳			۴/۶۹	
	۰/۸۱۸			۴/۲۷	
	۰/۸۳۳			۴/۴۹	
	۰/۸۰۰			۴/۸۶	
	۰/۸۳۴			۴/۳۲	
	۰/۷۷۱			۴/۹۹	

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

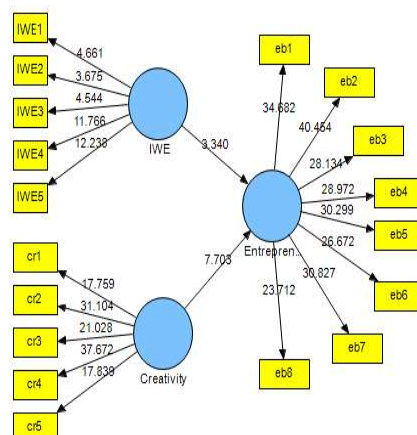
با توجه به اینکه مقدار مناسب برای بار عاملی، ۰/۴، آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ است و و لازم بود سؤال‌هایی که دارای کمترین بارعاملی هستند حذف گردند و به ناچار ۲ سؤال از اخلاق کار اسلامی، به منظور بهبود شاخص‌ها حذف گردید. که مطابق جدول ۳ مشاهده می‌شود که تمامی معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده و بارهای عاملی) در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید نمود. معیار دیگر برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری روایی واگرا است که دو موضوع را پوشش می‌دهد: الف) مقایسه میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه در مقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سازه‌های دیگر. ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها (روش فورنل و لاکر). در این پژوهش نحوه تفسیر روایی واگرا با روش دوم گزارش شده است.

جدول ۵- روایی واگرا (روش فورنل لاکر)

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳
خلاقیت کارکنان	۰/۷۹۳		
اخلاق کار اسلامی	۰/۶۵۳	۰/۷۱۴	
تمایل به رفتار کارآفرینانه	۰/۳۴۷	۰/۵۷۷	۰/۸۱

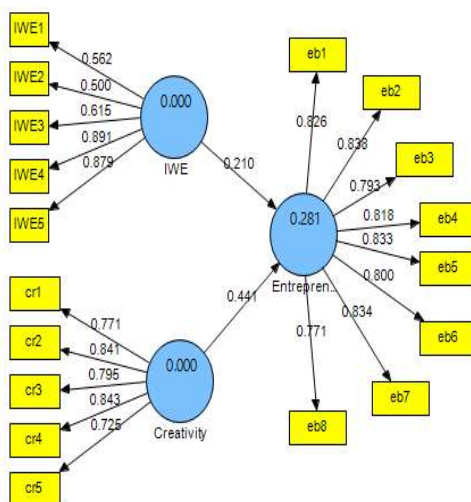
(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

برای محاسبه این ماتریس مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته‌اند باید بیشتر باشد. بر اساس جدول ۴ مشاهده می‌شود که متغیرهای مکنون در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.



شکل ۲- مقادیر T-value مدل تحقیق

در شکل فوق، اعداد مشخص شده بر روی فلش‌ها نشان دهنده مقادیر T-value هستند. جهت آزمون فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط معنادار بین دو متغیر می‌باشد. جهت رابطه بر اساس مثبت یا منفی بودن این مقادیر تعیین می‌گردد. بر اساس آنچه گفته خلاقیّت کارکنان و اخلاق کار اسلامی بر رفتار کارآفرینانه تأثیر مثبت و معناداری دارد.



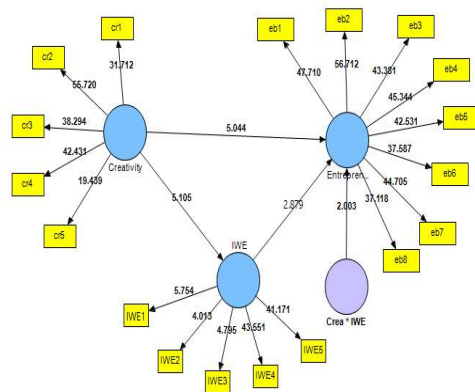
شکل ۳- ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل تحقیق

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط ... / اربابی اصفهانی، ولیخانی و محمدی ثابت

در شکل (۳) ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دوایر برای متغیرهای درون را R^2 مقدار (نشان از تأثیری که متغیرهای مستقل بر یک متغیر وابسته می‌گذارند) و اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد که مطابق شکل ۳ مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند.

آزمون فرضیه‌های تعدیل‌گر

قابلیت بررسی تأثیر متغیرهای تعدیل‌گر در نرم افزار اسمارت- پی ال-اس وجود دارد که از این لحاظ یک مزیت برای آن محسوب می‌شود. از این‌رو برای تحلیل متغیرهای تعدیل‌گر مدل از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. برای نمونه نتایج حاصل از نرم‌افزار اسمارت- پی ال-اس جهت بررسی فرض تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان در شکل ۴ ارائه شده است. همچنین برای بررسی یک متغیر تعدیلگر در روش پی-ال-اس، یک متغیر جدید در نقش اثر تعاملی، بین متغیر مستقل اصلی و متغیر تعدیلگر به مدل اضافه می‌شود. متغیرهای تعدیلگر مانند متغیرهای مستقل ترسیم می‌شوند. به طور نمونه در شکل ۴ خلاقیت کارکنان در نقش متغیر مستقل و رفتار کارآفرینانه در نقش متغیر وابسته اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر تعدیل‌گر در مدل ایفای نقش می‌کنند. همچنین متغیر جدید اثر تعاملی را نشان می‌دهد. همانگونه که از شکل مشخص است ضریب معنی‌داری t مربوط به متغیر جدید خلاقیت کارکنان * اخلاق کار اسلامی ۲/۰۰۳ شده است که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ نشان می‌دهد در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان تأثیر متغیر اخلاق کار اسلامی را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر تأیید کرد.



شکل ۴- نتایج آزمون متغیر تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی * خلاقیت کارکنان

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

بررسی فرضیات تحقیق

پس از بررسی برازش مدل، با استفاده از ضرایب معناداری Z و ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه‌ها به بررسی و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. ملاک تأیید فرضیه‌های این پژوهش به این صورت است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بالاتر از ۱٫۹۶ باشد که در جدول ۵ نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است:

جدول ۶- بررسی فرضیات پژوهش

مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه آزمون
← رفتار کارآفرینانه (H1)	۰/۴۴۱	۷/۷۰۵	تأیید ✓
← رفتار کارآفرینانه (H2)	۰/۲۱۰	۳/۳۴۰	تأیید ✓
رفتار کارآفرینانه را تعدیل می‌کند (H3)	۰/۱۳۶	۲/۰۰۳	تأیید ✓

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص‌هایی قبیل GFI, NFI و AGFI شاخص‌های تناسب مدل هستند. در این شاخص‌ها هر چقدر ارزش بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول (۶) نشان می‌دهد که همه این شاخص‌ها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است؛ زیرا نسبت χ^2 دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و مابقی شاخص‌ها نیز در دامنه قابل قبول قرار دارند. به عبارت دیگر مدل تحقیق معنادار و قابل قبول است.

جدول ۷- بررسی برازش مدل ساختاری تحقیق

شاخص	حد مجاز	مقادیر بدست آمده
نیکی‌ی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
خی دو بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۱/۹۸۶
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴
نیکی‌ی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۴۶

(منبع: یافته‌های پژوهشگر)

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل فردی مانند خلاقیت و باورهای مذهبی نقش مهمی در فرآیندهای کارآفرینی ایفا می‌کنند. اداره موفق و موثر سازمان‌ها تنها به تخصص و توانایی مدیران و کارکنان سازمان‌ها بستگی ندارد بلکه رعایت اصول اخلاقی نیز مکمل سازنده‌ای در این جهت به شمار می‌آید. این که اخلاق در موفقیت سازمان و کسب و کار نقشی مهم ایفا می‌نماید؛ در مطالعات مختلفی مورد تأیید واقع شده است. هدف کلی این تحقیق بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی در رفتار کارآفرینی، به منظور درک بهتر چگونگی تأثیر خلاقیت فردی و اخلاق کار اسلامی بر رفتار کارآفرینی می‌باشد. برای این منظور، ما تحلیل می‌کنیم که چگونه توانایی خلاقیت فردی می‌تواند بر رفتار کارآفرینی افراد با نقش تعدیلگری اعتقادات فرهنگی و اخلاق تأثیر بگذارد. اولین ویژگی فردی که بر رفتارهای کارآفرینی فرد تأثیر می‌گذارد خلاقیت است. با توجه به فرضیه نخست در مورد خلاقیت فردی و رفتار کاری کارآفرینی، ارتباط معنی‌دار بین این دو متغیر وجود دارد. همانطور که در جدول (۵) نشان داده شده متغیر خلاقیت با بتای ۰/۴۴۱ و تی ولیو ۷/۷۰۵، با رفتار کارآفرینانه رابطه مثبتی داشته است. نتایج این مطالعه با کار انجام شده توسط عمری و همکاران (۲۰۱۷)؛ عمری و بیکووه (۲۰۱۴) و گوموسای^{۲۳} (۲۰۱۵) همخوانی دارد (گوموسای، ۲۰۱۵ و عمری، بیکووه و رندرسون، ۲۰۱۷ و ابونید^{۲۴}، ۲۰۰۶). مدیران خلاق بیشتر تمایل به ریسک‌پذیری، نوآوری و فعالیت دارند. همچنین (هو، برایانت و جیافانگ، ۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید سبک رهبری فراگیر مدیران می‌تواند بطور قابل ملاحظه‌ای خلاقیت کارکنان را تقویت کند. یک رهبر فراگیر می‌تواند خلاقیت پیروان را بیشتر برانگیزد. ما همچنین دریافتیم که مذهبی بودن از طریق اخلاق کار اسلامی برای رفتارهای کارآفرینی مورد سنجش قرار می‌گیرد. همبستگی مثبت قابل توجهی بین اخلاق کار اسلامی و رفتار فردی کارآفرینی وجود دارد (مرتضی، عباس، رجا، روقص، خالد و مشتاق، ۲۰۱۶)^{۲۵}. همانطور که مشاهده می‌شود اخلاق کار اسلامی با رفتار کارآفرینانه با بتای ۰/۲۱۰ و تی ولیو ۳/۳۴۰ رابطه مثبت و معناداری دارد. این با مطالعه عمری و همکاران (۲۰۱۷)؛ دانا (۲۰۲۱) همراستایی دارد. با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی، مشخص می‌شود که هر چه اخلاق کار اسلامی افزایش پیدا کند، معیارهای رفتار کارآفرینانه بیشتر می‌شود.

مطالعات بیشتری نشان داده‌اند که اخلاق کار اسلامی می‌تواند تا حد زیادی به فعالیت‌های کارآفرینی کمک کند (عمری و بیکووه، ۲۰۱۴ و صباح، کارسرود و کوکاک^{۲۶}، ۲۰۱۴). مذهب مانع رفتارهای کارآفرینی نیست، بلکه بر خلاف آن، آن را تسریع می‌کند (صبح، کارسرود و کوکاک، ۲۰۱۴). این ارتباط مستقیم تعجب‌آور نیست، زیرا مذهب اسلامی پیروان را برای بهره‌گیری از شیوه‌های روحانی نظیر نماز

فصلنامه رهیافت‌های نوین مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی، شماره ۷، پائیز ۱۴۰۱

و تفکر به منظور مدیریت بهتر کارهای روزمره خود، پرورش رفتارهای ابتکاری و پیشگیرانه آموزش می‌دهد. این مطالعه نه تنها ارتباط بین خلاقیت، اخلاق کار اسلامی و رفتار کارآفرینانه را مفهوم‌سازی می‌کند، بلکه با استفاده از اخلاق مذهبی به عنوان یک عامل تعدیلگر، دیدگاه خاصی به مدل مفهومی می‌دهد. سرانجام، پیوند فرضیه خلاقیت و رفتار کارآفرینانه به عنوان یک عامل مثبت توسط اخلاق کار اسلامی طبق شواهد تجربی تعدیل و مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های مطالعه حاضر نشان می‌دهد افرادی که با باورهای اخلاق اسلامی شفاف مواجه هستند، بیشتر به سمت مهارت‌های خلاقانه گرایش دارند و در نتیجه تأثیر مثبتی بر رفتار کارآفرینانه آن‌ها می‌گذارد. شاید یکی از دلایل تأثیر مثبت اخلاق کار اسلامی به عنوان یک متغیر تعدیلگر این باشد که تعالیم اسلامی کسب دانش و انتقال دانش را به منظور ایجاد مهارت‌های خلاقانه و رفتارهای کار آفرینی تشویق می‌کند که این امر می‌تواند برای بهبود رفاه اجتماعی مفید واقع شود. (خان، مالک و شهزاد، ۲۰۲۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسید پنهان سازی و بی اعتمادی فردی تا حدی به کاهش خلاقیت می‌انجامد در نتیجه، یافته‌های ما عقاید محققان پیشین را در تأثیر نقش اخلاق کار اسلامی بر رفتار کارآفرینانه پشتیبانی می‌کند. قرآن کریم بر اهمیت همکاری در حوزه‌های فردی و کاری بوسیله تشویق پیروان جهت انتقال به سمت ارزش‌های مذهبی و اخلاقی مفید تأکید می‌کند. از دیدگاه مذهبی، اخلاق اسلامی می‌تواند مسلمانانی را که به عنوان گروهی و سازمانی کار می‌کنند، قادر سازد تا توانایی‌های خلاق، نوآوری و عملگرا بودن خود را در محل کار توسعه دهند. یافته‌های مطالعه حاضر، بینشی از نقش مهم ارزش‌های اخلاق اسلامی را در افزایش رفتارهای کارآفرینانه فراهم می‌کند. به عنوان قهرمان اخلاقی، مدیران و کارفرمایان می‌توانند به منظور حمایت از اخلاق کار اسلامی در محیط کار تلاش کنند. اخلاق کار اسلامی نقش مهمی را در شکل دادن ارزش‌های اخلاقی در سازمان‌های موجود در جوامع غربی ایفا کرده است. پیشنهاد می‌شود که کشورهایی با اکثریت جمعیت مسلمان باید در نظر داشته باشند که اصول اخلاق کسب و کار ریشه در آموزه‌های اسلام داشته باشد تا خلاقیت فردی و رفتار کارآفرینانه را افزایش دهند. همچنین مدیران باید از پتانسیل استراتژیک مهارت‌های تفکر خلاق خود برای تقویت رفتارهای کارآفرینی به منظور رقابت بهتر آگاه باشند. به طور خاص، می‌توان پیش‌بینی کرد که خلاقیت مدیر گام مهمی برای نوآوری موفق، ریسک‌پذیری و فرآیندهای عملگرا بودن است. با توجه به اینکه خلاقیت فردی نقش مهمی در مطالعه حاضر دارد، بنابراین ضروری است سازمان‌ها سطح خلاقیت کارکنان خود را حفظ و ارتقاء دهند.

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط ... / اربابی اصفهانی، ولیخانی و محمدی ثابت

پیشنهادها

برگزاری دوره های تخصصی در حوزه خلاقیت و کارآفرینی (مدیران و کارکنان)
شناسایی نقاط قوت و ضعف سبک مدیریتی در سازمان ها.
بهره گیری از پتانسیل کارکنان برای کیفیت کاری با افزایش روحیه کارآفرینی.
ایجاد حالات عاطفی مثبت بین کارکنان (روحیه همکاری در کارگروهی ، نشاط ، امید به آینده).
ایجاد محیط مشارکتی انتقال دانش، مداخله دادن کارکنان در تصمیم گیری های سازمان جهت توسعه روحیه خلاقیت .

سپاسگزاری

این پژوهش با همکاری صمیمانه مدیران و کارکنان سازمان های دولتی شهر سمنان (شهرداری، شرکت ملی گاز، اداره مخابرات و شرکت آب) انجام شده و قدردان زحمات یکایک ایشان هستیم.

منابع

- ۱) اسلامی، محمد تقی. (۱۴۰۰) کاربرد فضیلت‌گرایی اخلاقی در روش‌شناسی اخلاق کاربردی، فصلنامه علمی پژوهشی اخلاق پژوهی سال چهارم، شماره چهارم، ۱-۱۸.
- 2) Abbasi, Abdus Sattar., Rehman., & Afsar. (2009). Propensities of Tajik, Uzbek and Russians towards Islamic work ethics. *Journal of Qafqaz University*, (28), 78.
- 3) Abuznaid, Samir. (2006). Islam and management: What can be learned?. *Thunderbird International Business Review*, 48(1), 125-139.
- 4) Awan, Khurram Zafar., & Akram. (2012). The relationship between Islamic work ethics and innovation capability and knowledge sharing plays moderation role. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(8), 34-48.
- 5) Blanka, Christine. (2019). An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 13(5), 919-961.
- 6) Dana, Léo-Paul. (2021). Religion as an explanatory variable for entrepreneurship. In *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing.
- 7) Doheim, Rahma. M., & Yusof, Noraini. (2020). Creativity in architecture design studio. Assessing students' and instructors' perception. *Journal of Cleaner Production*, 249, 119418.
- 8) Fu, Qinghua., Cherian., Ahmad., Scholz., Samad., & Comite. (2022). An Inclusive Leadership Framework to Foster Employee Creativity in the Healthcare Sector: The Role of Psychological Safety and Polychronicity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4519.
- 9) Gümüşay, Ali Aslan. (2015). Entrepreneurship from an Islamic perspective. *Journal of business ethics*, 130(1), 199-208.
- 10) Ho, Chun Sing Maxwell., Bryant., & Jiafang. (2022). Nurturing Teachers' Entrepreneurial Behavior in Schools: Roles and Responsibilities for School Principals. *Leadership and Policy in Schools*, 1-17.
- 11) Janssen, Onne. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73(3), 287-302.
- 12) Jaškevičiūtė, Vaida. (2021). Trust in organization effect on the relationship between HRM practices and employee well-being. In *SHS Web of Conferences: vol. 120: Sixth international scientific conference "Business and regional development"* (Vol. 120, pp. 1-11). EDP Sciences.
- 13) Kanwar, Sunil . (2022). *Innovation and Government Bureaucracy* (No. 328). Karakose, T., Yirci, R., Papadakis, S., Ozdemir, T. Y., Demirkol, M., & Polat, H. (2021). Science mapping of the global knowledge base on management, leadership,

and administration related to COVID-19 for promoting the sustainability of scientific research. *Sustainability*, 13(17), 9631.

14) Karakose, Turgut., Yirci, Ramazan., Papadakis, Stamatios., Ozdemir, Tuncay Yavuz., Demirkol, Murat., & Polat, Hakan. (2021). Science mapping of the global knowledge base on management, leadership, and administration related to COVID-19 for promoting the sustainability of scientific research. *Sustainability*, 13(17), 9631.

15) Khan, Muhammad Arsalan., Malik., & Shahzad. (2022). Social undermining and employee creativity: The mediating role of interpersonal distrust and knowledge hiding. *Behavioral Sciences*, 12(2), 25.

16) Kumar, Naresh., & Rose,. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of management development*.

17) Michelin, Cláudia., Minello., Siluk., Gerhard., dos Santos., & Neuenfeldt. (2022). Evaluation of entrepreneurial behavior of technology based companies in stages of the business life cycle. *Intangible Capital*, 18(1), 1-19.

18) Moore, Carol F. (1986, August). Understanding Entrepreneurial Behavior: A Definition and Model. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1986, No. 1, pp. 66-70). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

19) Murtaza, Ghulam., Abbas., Raja., Roques., Khalid., & Mushtaq. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. *Journal of Business Ethics*, 133(2), 325-333.

20) Omri, Waleed., & Becuwe. (2014). Managerial characteristics and entrepreneurial internationalization: A study of Tunisian SMEs. *Journal of International Entrepreneurship*, 12(1), 8-42.

21) Omri, Waleed., Becuwe., & Randerson. (2017). Unravelling the link between creativity and individual entrepreneurial behaviour: the moderating role of Islamic Work Ethics. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 30(4), 567-589.

22) Parboteeah, K. Praveen., Walter., Block. (2015). When does Christian religion matter for entrepreneurial activity? The contingent effect of a country's investments into knowledge. *Journal of Business Ethics*, 130(2), 447-465.

23) Pindado, Emilio., & Sánchez. (2017). Researching the entrepreneurial behaviour of new and existing ventures in European agriculture. *Small Business Economics*, 49(2), 421-444.

24) Rasool, Samma Faiz., Wang, Mansi., Tang, Minze., Saeed, Amir., & Iqbal, Javed. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: the mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2294.

25) Sternberg, Robert J., & Karami, Sareh. (2022). An 8P theoretical framework for understanding creativity and theories of creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 56(1), 55-78.

- 26) Uygur, Selçuk. (2009). The Islamic work ethic and the emergence of Turkish SME owner-managers. *Journal of Business Ethics*, 88(1), 211-22.
- 27) Vedula, Siddharth., Dobliger, Claudia., Pacheco, Desirée., York, Jeffrey G., Bacq, Sophie., Russo, Michael V., & Dean, Thomas J. (2022). Entrepreneurship for the public good: a review, critique, and path forward for social and environmental entrepreneurship research. *Academy of Management Annals*, 16(1), 391-425.
- 28) Wang, Lihui. (2022). A futuristic perspective on human-centric assembly. *Journal of Manufacturing Systems*, 62, 199-201.
- 29) Yang, H., & Zhu, X. (2022). Research on Green Innovation Performance of Manufacturing Industry and Its Improvement Path in China. *Sustainability*, 14(13), 8000.
- 30) Zhou, Jing., & George. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management journal*, 44(4), 682-696.

یادداشت‌ها

-
- 1 Smart-PLS
- 2 Karakose, T., Yirci, R., Papadakis, S., Ozdemir, T. Y., Demirkol, M., & Polat, H
- 3 Vedula, S., Dobliger, C., Pacheco, D., York, J. G., Bacq, S., Russo, M. V., & Dean, T. J
- 4 Yang, H., & Zhu, X
- 5 Kanwar, S.
- 6 Wang, L.
- 7 -Perceived Organization Support
- 8 Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J.
- 9 -Emotional intelligence
- 10 -Self Emotion Appraisal
- 11 -Others Emotion Appraisal
- 12 -Utilization of Emotion
- 13 -Regulation of Emotion
- 14 Jaškevičiūtė, V.
- 15 Janssen
- 16 Sternberg, R. J
- 17 Kumar & Rose
- 18 Abbasi & Afsar
- 19 Pindado & Sánchez
- 20 Blanka
- 21 Moore, C. F.
- 22 Michelin, Minello, Siluk, Gerhard, dos Santos, & Neuenfeldt
- 23 Gümüşay
- 24 Abuznaid
- 25 Murtaza, Abbas, Raja, Roques, Khalid & Mushtaq

نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی در تبیین ارتباط ... / اربابی اصفهانی، ولیخانی و محمدی ثابت

26 Sabah, Carsrud, & Kocak