

رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با نقش میانجی رفتار کار

نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی

مرضیه حیدری*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۱۲

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان فارس مشتمل بر ۳۴۲۷ نفر بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه ای و جدول مورگان، حجم نمونه ۳۴۵ نفر انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد اخلاق کار اسلامی علی (۱۹۸۸)، عملکرد انطباقی هان و ویلیامز (۲۰۰۸)، رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵) رفتار نوآورانه جانسن (۲۰۰۰) و اسکات و بروس (۱۹۹۴) استفاده شد. روایی پرسشنامه ها بر اساس روایی محتوایی و پایایی آن ها نیز براساس آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با مقدار ۰/۷۸، ۰/۷۶، ۰/۸۹ و ۰/۸۹ محاسبه و مورد تایید قرار گرفت. برای تحلیل داده ها از نرم افزارهای Spss23 و SmartPLS2 استفاده شد. نتایج نشان داد بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی رابطه مثبت و معنادار و بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین رفتار کار نوآورانه و عملکرد انطباقی معنادار نبوده است. علاوه بر آن نتایج بیانگر آن بود که رفتار کار نوآورانه نقش میانجی بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی ایفا می کنند ولی رهبری اخلاقی نقش تعدیلگر بر رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه ندارد.

کلید واژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، رفتار کار نوآورانه، رهبری اخلاقی، عملکرد انطباقی

مقدمه

* استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد آباء، آباء، ایران
ایمیل نویسنده مسئول: hidarym86@yahoo.com

امروزه در شرایط محیط کاری تغییرات زیادی نسبت به دهه های قبل اتفاق افتاده است و ماهیت طبیعی کسب و کارها تغییرات زیادی پیدا کرده است (منوریان و همکاران، ۱۳۹۷، به نقل از مریس و گورمن^۱، ۲۰۱۶). با توجه به این تغییرات، اخلاق اهمیت زیادی داشته و در پیش بینی بسیاری از متغیرهای سازمانی و رفتاری نقش مهمی ایفا کرده است (نوبرت^۲ و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین از آن جا که هر سازمان جامعه ای منحصر به فرد است، لزوم رعایت و اشاعه مسایل اخلاقی در کار و توجه به آن ها بیشتر احساس می شود. اخلاق یکی از مباحث مهمی است که مورد توجه محققان سازمان ها و دولت های گوناگون قرار گرفته است. اخلاق کار بیانگر قدر و منزلتی است که هر فرد برای کار باور دارد. داشتن اخلاق کار قوی، سخت کار کردن را عامل موفقیت و سعادت می داند. بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان های امروزی از جمله آموزش و پرورش تحت تاثیر ارزش های اخلاقی آن هاست که می تواند بر اثربخشی، کارایی و کمیت و کیفیت عملکرد شغلی آنان و سازمان تاثیر گذارد (ططری و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج بررسی ها نشان می دهد بیشتر پژوهش های انجام شده در حوزه اخلاق کار، بر تجارب کسب و کارهای کشورهای غربی استوار است و اهمیت اخلاق کار اسلامی در سازمان های جوامع اسلامی کمتر تبیین شده است. به طوری که ریزک^۳ (۲۰۰۸) معتقد است در قرآن کریم راه های زیادی برای ساختن یک رویکرد اسلامی معتبر در اخلاق وجود دارد که می گوید اشتغال در فعالیت های اقتصادی یک تکلیف است. اخلاق کار در اسلام شایسته انجام پژوهش های زیادی است زیرا که آن یک آرمان است که مسلمانان به دنبال تحقق بخشیدن به آن هستند. بنابراین با توجه به این که اهمیت اخلاق کار در اسلام بسیار مورد توجه است متأسفانه در جامعه ما برخلاف تأکیدهای فراوان کتاب های دینی ما از جمله قرآن بر اخلاق در جنبه های مختلف زندگی از جمله در زندگی فردی، اجتماع و مخصوصاً در کسب و کارها، کمتر به اخلاق و اخلاق کار توجه شده است (محمدی فاتح و همکاران، ۱۳۹۴). قرآن کریم، سنت پیامبران و رفتار امامان منابع اصلی کدهای اخلاقی و مدل های اخلاقی هستند. از این رو انجام پژوهش هایی در خصوص اخلاق کار اسلامی و احیای استفاده از اخلاق کار اسلامی در کسب و کارها اهمیت زیادی دارد (منوریان و همکاران، ۱۳۹۷). لذا پژوهش در خصوص اخلاق کار اسلامی و تأثیر آن بر عملکرد شغلی موضوعی است که نیازمند تبیین بیشتر است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد انطباقی کارکنان می باشد.

اخیراً محققان سازمانی، به عملکرد شغلی دیگری تحت عنوان عملکرد انطباقی توجه کرده اند که با توجه به ماهیت سازمان های امروزی، می تواند نقش مهمی در افزایش اثربخشی و بهره وری کارکنان و سازمان ها داشته باشد. یکی از ویژگی های مهم سازمان های امروزی، رویارویی با یک محیط متغیر و پویا است (نعامی و همکاران، ۱۳۹۳). از آنجا که کارکنان و نیروی انسانی، سرمایه های اصلی در هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش هستند، توجه به ویژگی های اخلاقی آنها، نیازها و ضرورت های زندگی کاری و اجتماعی آن ها باید از دغدغه های اصلی مسئولان آموزش و پرورش باشد؛ زیرا با توجه به اهمیت نقش آن ها در پیشبرد اهداف و عملکردهای سازمان و تأثیری که عملکرد آنان بر عرضه خدمات و پاسخگویی به انتظارات می گذارد، چشم پوشی از این امر غیر قابل اجتناب و در واقع، نوعی سهل انگاری است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۱). از ویژگی های عملکرد انطباقی این است که کارکنان بتوانند مسایل غیرمعمول و پیچیده را، که روزانه در محل کار با آن مواجه می شوند حل کنند. همچنین توانایی تحلیل و حل ایده های جدید، ادغام و ترکیب اطلاعات به ظاهر نامربوط به یکدیگر و ایجاد راه حل های خلاق، در نظر گرفتن گستره وسیعی از احتمالات و تفکر خارج از روال معمول برای یافتن رویکردهای موثرتر را داشته باشند (حسینی کوکمری و همکاران، ۱۳۹۴). در تبیین اهمیت این پژوهش باید گفت از آن جا که کارکنان آموزش و پرورش به عنوان 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 می شود. بنابراین لزوم توجه به مسائل اخلاقی و انجام پژوهش در حوزه اخلاق کار در آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است و از آن جا که تاکنون، پژوهش ها کمتر به اثرات اخلاق کار اسلامی بر عملکرد انطباقی کارکنان در آموزش و پرورش پرداخته اند، همچنین نقش واسطه گرایی رفتار کارنوآورانه در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی در پژوهش های داخلی به خوبی تبیین نشده است، بنابراین در این پژوهش محقق به دنبال پاسخ به این سوال بود که آیا اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس رابطه دارد؟

1. Meriac & Gorman

2. Neubert

3. Rizk

چهار چوب نظری پژوهش

امروزه اغلب کارکنان، بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند. آنها حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آن ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسوولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. به عبارت دیگر، امروزه کار، جزء جدایی ناپذیر زندگی انسانها محسوب می شود و افراد، زمان زیادی از وقت خود را در سازمان ها می گذرانند. پویایی و تغییر، یکی از ویژگی ها و الزامات اساسی عصر حاضر است، در این میان، سازمان هایی رشد، بقا و ماندگاری خواهند داشت که بتوانند این تغییرات را پیش بینی یا شناسایی نموده و اقدامات مناسب را انجام دهند، در غیر این صورت، دیر یا زود از چرخه رقابت یا حیات خارج خواهند شد. در این راستا، کارکنان به عنوان با ارزش ترین سرمایه های سازمان، از طریق بروز رفتارها و عملکرد انطباقی، نقشی بی بدیل در بقای سازمان خواهند داشت (خائف الهی و همکاران، ۱۳۹۶). عملکرد شغلی افراد در سطوح مختلفی از تخصص می تواند مفهوم سازی شود. در سطوح گسترده و عام، عملکرد دارای سه مؤلفه اصلی است: الف) عملکرد وظیفه که به انجام اثربخش

وظایف شغلی اشاره دارد، ب) عملکرد شهروندی که به رفتارها و عملکرد فرانش کارکنان می پردازد و ج) عملکرد انطباقی بعدی از عملکرد است که اخیراً مورد شناسایی قرار گرفته است و اهمیت آن به عنوان نتیجه تغییرات سریع در دنیای کار و نیاز به کارکنانی که با این محیط در حال تغییر، به سرعت منطبق شوند، آشکار شد (جانسون^۱، ۲۰۰۳ به نقل از مهداد، ۱۳۹۷).

هسکت و نیل^۲ (۱۹۹۹) اصطلاح عملکرد انطباقی را به عنوان قابلیت های افراد در مواجهه با تغییرات به وجود آمده در محل کار و موقعیت های جدید و غیرمعمول تعریف می کنند. اخیراً کریسچر و ویت^۳ (۲۰۱۰) عملکرد انطباقی را به عنوان تشخیص نیاز و یا فرصت های افزایش فعالانه صلاحیت ها و رفتارهای مناسب در پاسخ به تغییرات موجود یا قابل پیش بینی و به کارگیری موثر صلاحیت ها و توانایی های سازگاری در محل کار تعریف کرده اند. علت توجه به عملکرد انطباقی به این دلیل است که امروزه فناوری به میزان قابل توجهی در حال تغییر است و برای انطباق کارکنان با شرایط جدید، آن ها باید تجهیزات و روش های جدید، کنش محیط در حال تغییر و یادگیری مستمر مهارت های جدید را پذیرا باشند و خود را با این شرایط سازگار کنند. تغییرات فناورانه، اغلب به سازمان های کاری پروژه ای نیاز دارد که این سازمان ها، نیازمند کارکنانی هستند که به میزان زیادی برای کنار آمدن با وظایف و نقش های ضعیف، تعریف شده در مقایسه با مشاغل ثابت و خوب تعریف شده، انعطاف داشته باشند (مهداد و همکاران، ۱۳۹۸). پژوهش های انجام گرفته نشان می دهد متغیرهای زیادی از قبیل انگیزش، تنوع کار، هویت کار، بازخورد، رهبری اخلاقی، بر عملکرد تاثیر می گذارد (همتی و مهداد، ۱۳۹۶). در این پژوهش به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی پرداخته شده است. با پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط های کاری توجه مدیران و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبنای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند (گیواریان، ۱۳۸۵). اخلاق کار اسلامی به عنوان مجموعه ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می سازد (مک کین^۴، ۲۰۱۰). زمانی که اخلاق کار به عنوان متغیر مستقل فرض شود، می توان آثار آن را بر عملکرد کاری و نتایج فردی و گروهی کار کارکنان در سازمان ها مطالعه نمود. سازمان های دولتی به دلیل ساختار سلسله مراتبی سخت و غیر منعطف، قوانین و مقررات فراوان و دست و پا گیر، وجود بودجه مصوب و عدم وجود سرمایه مخاطره آمیز و پاداش های مؤثر، بعضاً زمینه مساعدی برای ظهور افکار خلاق و طرح های نوآور ندارند. بدین سان در رویارویی با رشد پرسرعت توسعه در جهان، کشور ما نیز به تدوین برنامه هایی برای تغییر و تحول در سازمانهای دولتی پرداخته است. برنامه هایی چون طرح تحول اداری و دولت الکترونیک و در کلی ترین آنها سند چشم انداز توسعه جمهوری اسلامی در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، در این راستا تدوین شده است. در این برنامه راهبردی، به توسعه ایران در چارچوب اسلام تأکید شده است. یکی از موارد چشمگیر این سند توسعه، بند چهارم آن است که به تحول نیروی انسانی و نقش اسلام در پرورش نیروی متعهد پرداخته است. سند چشم انداز به ظهور یک تمدن اسلامی-ایرانی در منطقه اشاره دارد که در آن اصول کار اسلامی و اخلاق اسلامی کار به عنوان مبنا و

1. Janson

2. Hesketh & Neal

3. Krischer & Witt

4. McCain

بستری مناسب برای رشد و توسعه نیروی انسانی مورد تأکید است. بی تردید در اسلام توجه به اخلاقیات از مهم ترین موضوعات بوده است. در حدیثی پیامبر (ص) می فرمایند: «همانا من برای تکمیل والایی های اخلاق بشر برانگیخته شده ام» (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۵). پابندی به ارزش های اخلاقی در سازمان ها نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی، راستی، حمایت انسانی و عاطفی، تقویت حس پیوند انسانی با دیگران، احترام به ارزش های اخلاقی و انسانی مورد پذیرش همه برای کارکنان اطمینان خاطر و اعتماد لازم را فراهم می کند و سطح انگیزش و عملکرد آن ها را افزایش می دهد (پاداش و گل پرور، ۱۳۸۹). امروزه مدیران نگران کاهش اهمیت اخلاق کاری در میان کارکنان خود هستند، زیرا اخلاق کاری یک فرد از توانایی بالقوه برای تأثیر بر کارکردهای سازمانی از جمله بهره وری، جبران خدمات، استخدام راهبردی، آموزش و توسعه، غیبت، جذب و استخدام برخوردارست. این تحقیق گام مهمی در درک ارتباط بین اخلاق کاری و رفتار کاری کارکنان می باشد (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۷). بر اساس دیدگاه اسلامی می توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک سو، رشد و تعالی انسان ها، بالندگی سازمان ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (رشیدی و همکاران، ۱۳۹۷، به نقل از ملندز^۱، ۲۰۰۱). در اسلام تأکید زیادی بر کار کردن و دستاوردهای دنیوی و اخروی آن شده است. از سوی دیگر، اخلاق اسلامی کار به خلاقیت و نوآوری کار به عنوان منبعی برای سعادت، موفقیت و حیات تأکید می کند تا انگیزه کسب و کار را در بالاترین سطح خود نگه دارد (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۵ به نقل از مهدی پور، ۱۳۸۱). بنابراین نوآوری نیز جزء متغیرهایی است که از اخلاق اسلامی کار تأثیر می گیرد که نارش کومر و رادون چی رز^۲ (۲۰۰۹) به بررسی این مسئله پرداخته اند و رابطه مثبت این دو متغیر را به اثبات رسانده اند. از طرفی بر اساس پژوهش جاوید^۳ و همکاران (۲۰۱۶) رفتار کار نوآورانه نیز تحت تأثیر اخلاق کار اسلامی قرار می گیرد. در این راستا، اخلاق کار اسلامی به معنی انجام دادن کار با گرایش ها و نگرش های ویژه ای است که به افزایش سطح عملکرد شغلی نیز می انجامد (ارشدی و پیرایی، ۱۳۹۲).

رفتار نوآورانه کارکنان به سهم آنها در توسعه نوآوری های سازمانی اشاره دارد (مسمن و مولدر^۴، ۲۰۱۱). رفتار نوآورانه، مفهومی چند بعدی است و به رفتارهایی اطلاق می شود که به فرآیند نوآوری در سازمان کمک می کند (دوورگر^۵، ۲۰۱۱). در رفتار نوآورانه به سه بعد تولید ایده، ترویج و پیاده سازی ایده پرداخته می شود. منظور از تولید ایده، ایده پردازی و ارائه ایده های نو از سوی کارکنان است. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب حمایت و پشتیبانی مدیران و همکاران از ایده های جدید آنان اشاره دارد. پیاده سازی ایده، شامل تلاش هایی برای تبدیل ایده های نو به راهکارهای عملی و پیاده سازی آنها در فعالیت های کاری سازمانی است (دجونگ و هارتوگ^۶، ۲۰۰۷؛ مورا و همکاران^۷، ۲۰۱۳). در تعریفی عملیاتی، کارمندی دارای رفتار نوآورانه در بعد تولید ایده هاست که برای مسائل کاری، ایده ها و راه حل های ابتکاری و جدید خلق کند و به طور مرتب روش ها، تکنیک ها و ابزارهای جدید را در جهت ایجاد نوآوری در کار خود جستجو کند. در بعد ترویج ایده ها، کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که به دنبال جلب حمایت و پشتیبانی دیگران از ایده های نوآورانه خود و تأیید آنان باشد و مدیران سازمان را مشتاق به پذیرش ایده های نوآورانه نماید. در نهایت، در بعد تولید ایده ها کارمندی دارای رفتار نوآورانه است که ایده های نوآورانه را با روشی نظام مند به محیط کاری خود معرفی و آن ها را کاربردی کند (جانسن^۸، ۲۰۰۰). این رفتار نه تنها فرآیند ذهنی تولید ایده های جدید را توصیف می کند، بلکه به معرفی و به کارگیری ایده های جدید، با هدف بهبود عملکرد شغلی و بررسی ابعاد و روابط بین آنها نیز می پردازد (تاستن^۹، ۲۰۱۳). افزایش نرخ نوآوری، ایجاد رفتار کاری نوآورانه در کارکنان، یکی از بهترین روش هاست. نوآوری کارکنان نقشی مهم در دست یابی به اهداف سازمان و نرخ بالای عملکرد سازمان ایفا می کند (کاراتپه و سوکمن^{۱۰}، ۲۰۰۶).

1. Melendez

2. Narsh Kumar & Radon Chi Rose

3. Javed

4. Messmann & Mulder

5. Duverger

6. De Jong & Den Hartog

7. Mura & et al

8. Janssen

9. Taştan

10. Karatepe & Sokmen

همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی دیگر از متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد، رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی از جمله بحث‌هایی است که از دهه‌های پایانی قرن بیستم وارد حوزه مدیریت و رهبری شده است و سازه به نسبت جدیدی است که در ایجاد یک فضای کاری سالم نقش به‌سزایی ایفا می‌کند و به واسطه پیامدهای سازمانی، گروهی و فردی که به همراه دارد به شدت مورد توجه قرار گرفته است (همتی و مهداد، ۱۳۹۶ به نقل از آواتیفی منفرد، ۲۰۱۲). رهبری اخلاقی نیز شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد (ایلماز^۱، ۲۰۰۸). در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست‌کرداری محور تمرکز و توجه است. رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس نشان دهند (گل پرور و همکاران، ۲۰۰۶). از منظر این محققین، رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدامات فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان است که به وسیله تصمیم‌گیری، تقویت و ارتباطات دو طرفه امکان‌پذیر خواهد بود (براون^۲ و همکاران، ۲۰۰۵).

به طور کلی امروزه، وضعیت دنیای کار و رفتارهای اجتماعی در سازمان‌ها نشان می‌دهد مدیران با چالش‌های بسیاری در رسیدن به سطح مطلوبی از اخلاق کار در میان کارکنان سازمان روبه‌رو هستند و به حفظ آن در میان افراد توجه ویژه‌ای دارند (فاطمیما^۳، ۲۰۱۲). موضوع اخلاق کار و سامانه ارزشی مربوط به کار طی دهه‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (علی^۴، ۲۰۰۵). به اعتقاد علی (۱۹۸۸) کار به انسان استقلال می‌دهد و منشأ حرمت نفس، خشنودی و خودشکوفایی به شمار می‌آید. اخلاق کار اسلامی می‌تواند نوآوری را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. همچنین به واسطه تأثیرپذیری عملکرد از نوآوری، عملکرد نیز می‌تواند تحت تأثیر قرار گرفته و از این رو اخلاق کاری اسلامی می‌تواند هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو توجه به این مقوله در سازمان‌ها اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. مهداد و همکاران (۱۳۹۸) در بررسی تأثیر وفاداری سازمانی و جافنادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی: نقش تعدیل‌گر وظیفه‌شناسی کارکنان یکی از سازمان‌های بزرگ صنعتی استان اصفهان به این نتیجه رسیدند که وظیفه‌شناسی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار عملکرد انطباقی بوده است. همتی و مهداد (۱۳۹۶) در بررسی رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجی گرانه انگیزش درونی کارکنان یک سازمان بزرگ وابسته به شهرداری تهران به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی همبستگی مثبت و معناداری دارد. حسن پور و همکاران (۱۳۹۵) به پژوهشی با عنوان تبیین ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و ظرفیت نوآوری سازمانی در سازمانهای دولتی استان قزوین پرداختند. بررسی‌ها حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار میان اخلاق اسلامی کار و ظرفیت نوآوری سازمان است.

ابادری و همکاران (۱۳۹۵) به تحقیقی با عنوان تأثیر تسهیم دانش و اخلاق اسلامی کار بر قابلیت نوآوری و بازده کاری راه آهن جمهوری اسلامی ایران - استان تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل کارکنان تأثیر دارد. اما بر اساس نتایج تحقیق اخلاق اسلامی کار بر قابلیت نوآوری تأثیر ندارد.

کوهستانی و رشیدی‌النگه (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر رهبری اخلاقی در خلاقیت و نوآوری بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی به این نتیجه رسیدند که افزایش رفتار اخلاقی کارکنان ارتباط معناداری با مولفه مهمی به نام رهبری اخلاقی دارد. همچنین رهبری اخلاقی فرایند رهبری است که در آن رفتار رهبر توسط فرایندهای یادگیری، تبادل و هویت اجتماعی، رفتار زیر دستان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر به خلاقیت و نوآوری در آنها می‌شود.

کرمی و شیخ‌الاسلامی (۱۳۹۴) در تحقیقی تحت عنوان تأثیر تناسب فرد شغل و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که رفتار کار نوآورانه با عملکرد شغلی کارمندان رابطه‌ی مثبتی دارد. همچنین استنباط کارمندان از تناسب شغلی آنها تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. ارشدی و پیریایی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان به این نتیجه رسیدند که اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد. پاداش و گل پرور (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان رابطه رهبری اخلاق مدار با

1. Yilmaz

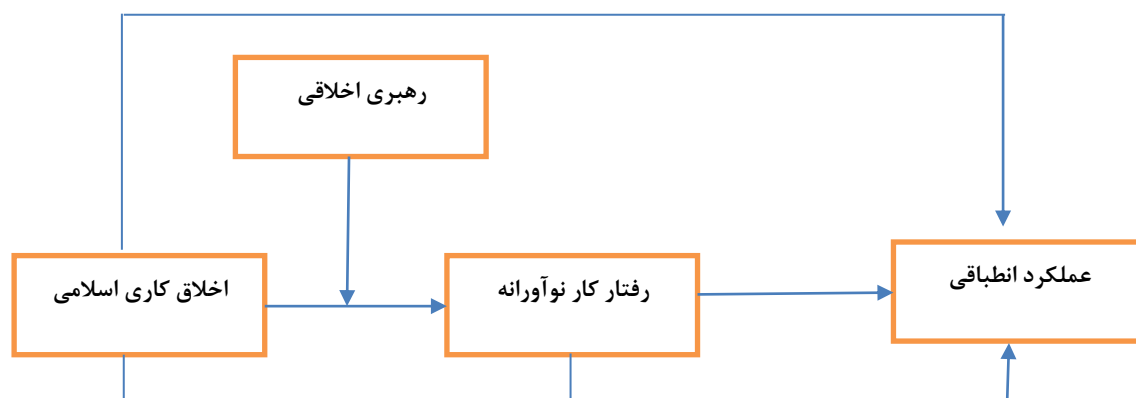
2. Brown

3. Fatima

4. Ali

انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان به این نتیجه رسیدند که رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت در محیط کار دارای رابطه مثبت است. جاوید^۱ و همکاران (۲۰۱۶) به پژوهشی با عنوان رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و عملکرد سازگاری با نقش میانجیگری رفتار نوآورانه کار و تعدیل نقش رهبری اخلاقی در میان کارمندان بخش مهندسی در پاکستان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کاری اسلامی به طور قابل توجهی عملکرد سازگاری را به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق رفتار نوآورانه کار یس بینی می‌کند. علاوه بر این، نتایج نقش موثر رهبری اخلاقی بین اخلاق کاری اسلامی و رفتار نوآورانه کار را نیز تایید می‌کند. مهفود^۲ و همکاران (۲۰۱۶) به تحقیقی با عنوان تأثیر اخلاق کار اسلامی (اخلاق) بر قابلیت های نوآوری پرداختند. نتایج نشان داد اخلاق کاری یکی از عوامل کلیدی موفقیت نوآوری است. اخلاق کار اسلامی (اخلاق) کار خلاقانه و نوآورانه را به عنوان منبع لذت و موفقیت به کار می‌گیرد. عباسی و همکاران^۳ (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد پرداختند. نتایج این مطالعه از این استدلال حمایت می‌کند که اخلاق کار اسلامی در یک سازمان تجاری موجب یادگیری، نوآوری و در نهایت عملکرد سازمانی می‌شود.

در ایران نیز هرچند محققان در پژوهش های متعددی تأثیر عوامل اخلاق کار اسلامی بر عملکرد را بررسی کردند، اما به رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با نقش میانجی رفتار کار نوآورانه کمتر توجه شده است. بنابراین هدف از این پژوهش بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (جاوید و همکاران، ۲۰۱۶)

فرضیه ها

- ۱) بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد.
- ۲) بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی رابطه وجود دارد.
- ۳) بین رفتار کار نوآورانه و عملکرد انطباقی رابطه وجود دارد.
- ۴) رفتار کار نوآورانه نقش میانجی را بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی ایفا می‌کنند.
- ۵) رهبری اخلاقی نقش تعدیل گر را بر رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه ایفا می‌کند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان فارس (۳۴۲۷ نفر) می‌باشند. از این جامعه تعداد ۳۴۵ نفر با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند.

¹ . Javed

² .Mahfoudh

³ .Abbasi et al

اخلاق کار اسلامی: برای سنجش اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه استاندارد جاوید و همکاران (۲۰۱۶) و علی (۱۹۸۸) با ۱۷ سوال استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۷۸۹) به دست آمد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه استاندارد جاوید و همکاران (۲۰۱۶) و براون و همکاران (۲۰۰۵) با ۱۰ سوال که به وسیله آن دو مولفه فرد اخلاقی (۶ گویه) و مدیر اخلاقی (۴ گویه) سنجش می‌شود، استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۳) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب فرد اخلاقی (۰/۸۰۳)، مدیر اخلاقی (۰/۸۰۹) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

عملکرد انطباقی: برای سنجش عملکرد انطباقی از پرسشنامه استاندارد جاوید و همکاران (۲۰۱۶) و هان و ویلیامز (۲۰۰۸) با ۱۴ سوال استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۷۶۸) به دست آمد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

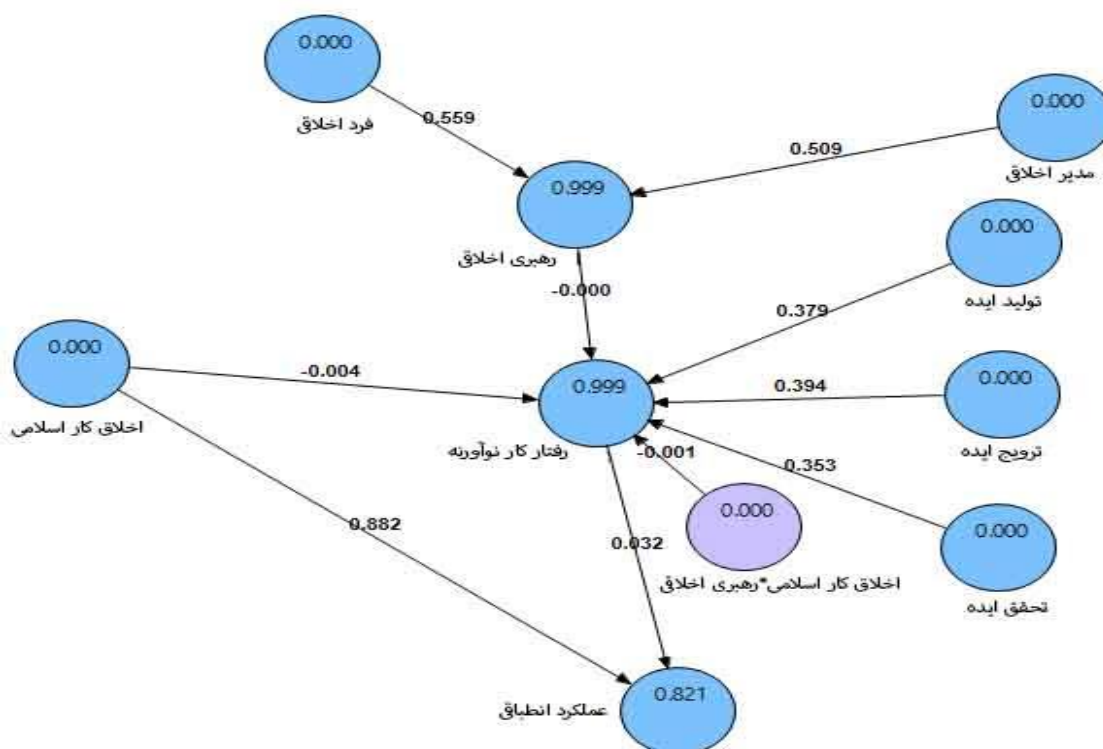
رفتار کار نوآورانه: برای سنجش رفتار کار نوآورانه از پرسشنامه استاندارد جاوید و همکاران (۲۰۱۶) جانسن (۲۰۰۰) و اسکات و بروس^۱ (۱۹۹۴) با ۹ سوال که به وسیله آن سه مولفه تولید ایده (۳ گویه)، ترویج ایده (۳ گویه) و تحقق ایده (۳ گویه) سنجش می‌شود، استفاده شده است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱، تا کاملاً موافقم = ۵) است. روایی محتوایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تعدادی از صاحب نظران علوم تربیتی و مدیریت مورد تأیید قرار گرفت. در این پژوهش نیز ضرایب پایایی پرسشنامه بر حسب آلفای کرونباخ (۰/۸۹۳) به دست آمد و برای ابعاد آن به ترتیب تولید ایده (۰/۷۷۹)، ترویج ایده (۰/۷۷۰) و تحقق ایده (۰/۷۹۹) محاسبه شد که نشان از پایایی و قابلیت اعتماد ابزار پژوهش می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون χ^2 و ضریب مسی‌استفاده گردید. قبل از تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش ابتدا فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی و محاسبه قرار گرفت. مقادیر محاسبه شده آزمون اسمیرنوف جهت متغیرهای اخلاق کار اسلامی ۰/۰۶۲، عملکرد انطباقی ۰/۱۰۴، رفتار نوآورانه ۰/۰۹۶ و رهبری اخلاقی ۰/۰۹۵ است. با توجه به این که سطح خطای محاسبه شده جهت کلیه متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

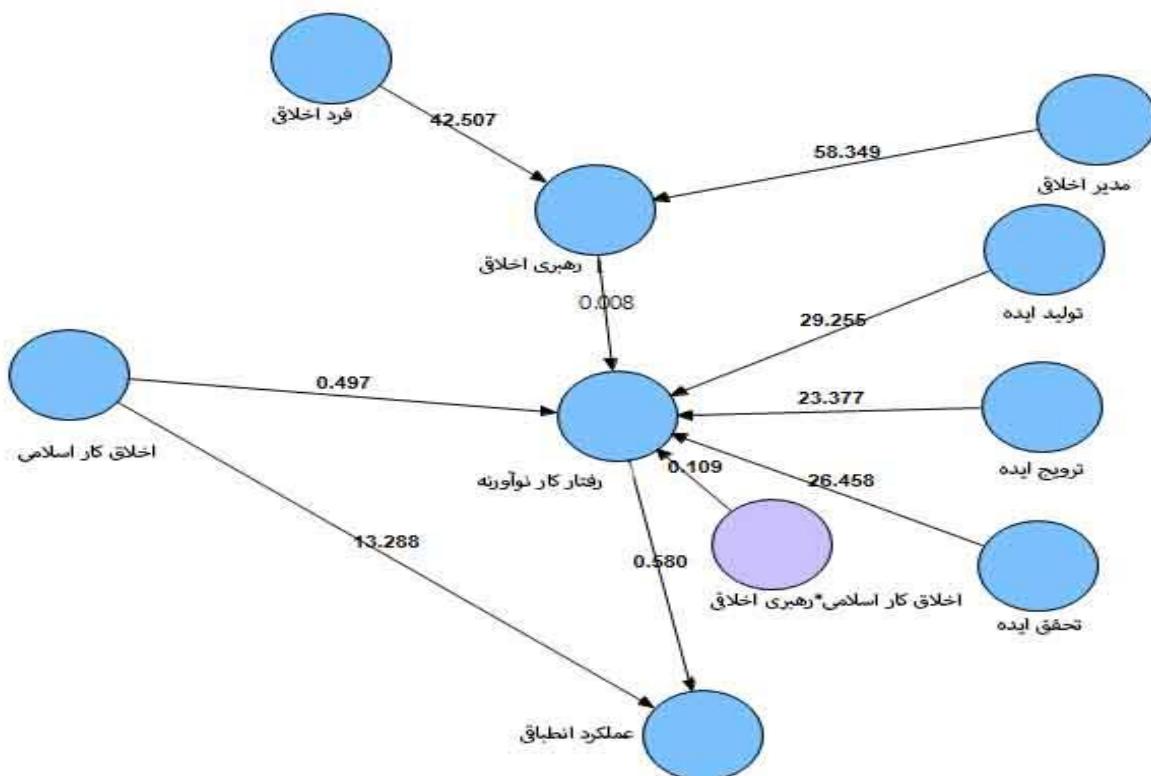
¹ Scott & Bruce

یافته های پژوهش

در شکل ۲ مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری بر اساس آمار t نشان داده شده است.



شکل ۲. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها با مقادیر t

بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۱ ضریب مسیر مستقیم اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه برابر با $0/004$ می باشد. مقدار آماره t برابر با $0/497$ است که کمتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی باشند. لذا می توان استنباط نمود رعایت اخلاق کار اسلامی بر روی رفتار نوآورانه کارکنان موثر نیست. بنابراین فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار نمی گیرد.

جدول ۱. نتایج فرضیه اول

نتیجه	P-Value	t-Value	ضریب مسیر	مسیر
عدم تایید فرضیه	۰/۷	۰/۴۹۷	-۰/۰۰۴	اخلاق کار اسلامی ← رفتار نوآورانه

فرضیه دوم: بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۲ ضریب مسیر مستقیم اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی برابر با $0/882$ می باشد. مقدار آماره t برابر با $13/288$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود رعایت اخلاق کار اسلامی بر روی عملکرد انطباقی کارکنان موثر است. بنابراین فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

جدول ۲. نتایج فرضیه دوم

نتیجه	P-Value	t-Value	ضریب مسیر	مسیر
تایید فرضیه	۰/۰۰	۱۳/۲۸۸	۰/۸۸۲	اخلاق کار اسلامی ← عملکرد انطباقی

فرضیه سوم: بین رفتار کار نوآورانه و عملکرد انطباقی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج جدول ۳ ضریب مسیر مستقیم رفتار نوآورانه و عملکرد انطباقی برابر با $0/032$ می باشد. مقدار آماره t برابر با $0/580$ است که کمتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی باشند. لذا می توان استنباط نمود رفتار کار نوآورانه بر روی عملکرد انطباقی کارکنان موثر نیست. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار نمی گیرد.

جدول ۳. نتایج فرضیه سوم

نتیجه	P-Value	t-Value	ضریب مسیر	مسیر
عدم تایید فرضیه	۰/۱۰	۰/۵۸۰	۰/۰۳۲	رفتار نوآورانه ← عملکرد انطباقی

فرضیه چهارم: رفتار کار نوآورانه نقش میانجی را بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی ایفا می کنند.

بر اساس نتایج جدول ۴ مقدار آماره t برابر با $13/479$ است که بیشتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود رفتار نوآورانه نقش میانجی را بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی کارکنان داراست. بنابراین فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد.

جدول ۴. نتایج فرضیه چهارم

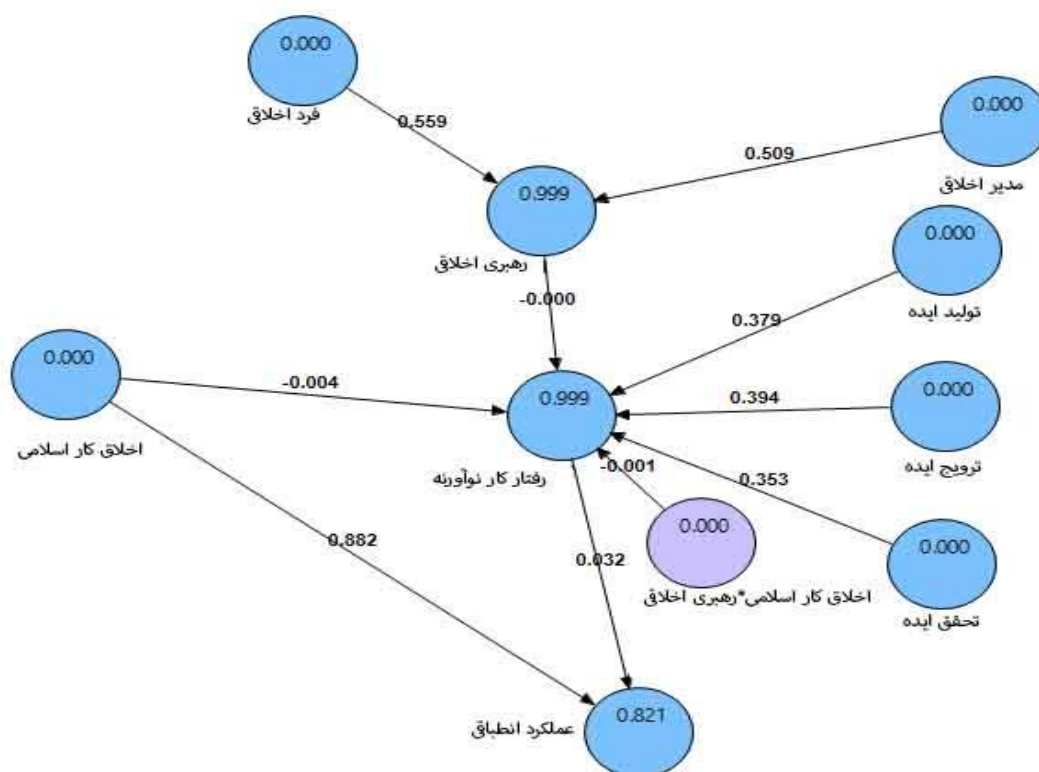
نتیجه	P-Value	t-Value	ضریب مسیر	مسیر
تایید فرضیه	۰/۰۳۳	۱۳/۴۷۹	-	اخلاق کار اسلامی ← رفتار نوآورانه ← عملکرد انطباقی

فرضیه پنجم: رهبری اخلاقی نقش تعدیل گر را بر رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه ایفا می کند.

بر اساس نتایج جدول ۵ ضریب مسیر مستقیم اخلاق کار اسلامی × رهبری اخلاقی و عملکرد انطباقی برابر با $-0/001$ می باشد. مقدار آماره t برابر با $0/109$ است که کمتر از $1/96$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار نمی باشد. لذا می توان استنباط نمود رهبری اخلاقی نقش تعدیل گر را بر رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه ایفا نمی کند. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار نمی گیرد.

جدول ۵. نتایج فرضیه پنجم

مسیر	ضریب مسیر	t-Value	P-Value	نتیجه
اخلاقی کار اسلامی × رهبری اخلاقی ← رفتار نوآورانه	$-0/001$	$0/109$	$0/50$	عدم تایید فرضیه



شکل ۴. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با در نظر گرفتن نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی کارکنان آموزش و پرورش استان فارس صورت گرفت. بر اساس یافته های جدول (۱) بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)، ابادری و همکاران (۱۳۹۵)، جاوید و همکاران (۲۰۱۶)، مهفود و همکاران (۲۰۱۶)، عباسی و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت ندارد. اسلام در رفتار کاری، رفتارهای کارکنان را سمت و سو می دهد و آنها را برای نشان دادن رفتارهای مرتبط با شغل (علی و آل اوویاهان، ۲۰۰۸)

1. Al-Owaihian

راهنمایی می کند، که نشان می دهد در زمینه تغییرات جدید، کارآفرینی اسلامی بسیار نوآورانه می باشد (کومار و چیروز،^۱ ۲۰۱۲) و کارکنان با این مشوق ها رفتار کار نوآورانه از خود نشان می دهند. در رابطه با فرضیه دوم نتایج نشان داد بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات ارشدی و پیریایی (۱۳۹۲)، جاوید و همکاران (۲۰۱۶)، عباسی و همکاران (۲۰۱۲)، حیاتی و سانیاگو^۲ (۲۰۱۲)، محمد^۳ و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد. در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت که افزایش سطح عملکرد شغلی در هر سازمان به شرط پذیرش فضیلت های دین اسلام از سوی کارکنان امکان پذیر است. همچنین به نظری رسد مسلمانانی که به آموزه های اسلام ارزش می نهند و به آن عمل می کنند، بیشتر تمایل دارند تا نسبت به شغل خود احساس خشنودی کنند. زیرا یکی از مفروضه های اخلاق کار اسلامی، مقدم دانستن نیازهای سازمانی در مقایسه با نیازهای فردی است که افراد را به سمت داشتن نگرش های مطلوب تر و عملکرد شغلی بهتر هدایت می کند. رابطه مثبت بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی فردی نیز نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی به کارکنان از طریق درگیری های خلاقانه کمک می کند (خان^۴ و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین مطالعات در زمینه خلاقیت در حل مشکلات، حاکی از آن است که حل مسئله خلاق به کارکنان کمک می کند تا تغییرات جدیدی را که منجر به عملکرد انطباقی آنها می شود، به کار گیرند. همچنین اخلاق کار اسلامی بر استقامت در کار تأکید دارد (علی، ۱۹۸۸) و در شرایط پویا به کارکنان کمک می کند تا در کار خود استمرار داشته و با تغییرات جدید سازگار شوند؛ بنابراین، اخلاق کار اسلامی، عملکرد انطباقی را در یک محیط سازمانی افزایش می دهد.

در ارتباط با فرضیه سوم رابطه رفتار کار نوآورانه و عملکرد انطباقی نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنادار نمی باشد. لذا می توان استنباط نمود رفتار کار نوآورانه بر روی عملکرد انطباقی کارکنان موثر نیست. بنابراین فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار نمی گیرد. این نتیجه با نتیجه تحقیقات نعیمی و شناور (۱۳۹۴)، کرمی و شیخ الاسلامی (۱۳۹۴)، جاوید و همکاران (۲۰۱۶)، عباسی و همکاران (۲۰۱۲) مطابقت ندارد. کارمندی که رفتار کار نوآورانه و مبتنی بر خلاقیت از خود بروز می دهند، عملکرد شغلی بهتری دارند. این نتیجه نشان داد کارمندی که سعی می کنند ایده های خلاق خود را در کار پیاده سازی کنند یا کارها را به شیوه ای نو انجام دهند حتی اگر مجبور به صرف زمان بیشتری باشند. از نظر میزان عملکرد شغلی در سطح بالایی قرار دارند. افرادی که ساعاتی از روز را برای افزایش دانش و یادگیری شیوه های جدید برای انجام وظایف هرچند کوچک صرف می کنند، عملکرد بهتری از خود نشان می دهند. اگرچه رفتار نوآورانه نقش بسزایی در فرایند بهبود عملکرد شغلی دارد اما باید توجه داشت که عملکرد شغلی تابع متغیرهای بسیاری است که رفتار کار نوآورانه تنها یکی از آنهاست.

در رابطه با فرضیه چهارم نقش میانجی رفتار کار نوآورانه بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد انطباقی نتایج مثبت بود. این نتیجه با نتیجه جاوید و همکاران (۲۰۱۶) مطابقت دارد. در این راستا می توان عنوان کرد که کارآفرینی اسلامی به طور قابل توجهی موجب تغییر در عملکرد انطباقی می شود. این یافته با یافته های مطرح شده در این باره نشان می دهد که رفتار اسلامی کارکنان، نگرش کارکنان نسبت به تغییرات را بهبود می دهد (یوسف^۵، ۲۰۰۰)، که به آنها در پذیرش تغییرات جدید کمک می کند تا به این ترتیب عملکرد انطباقی را از خود نشان دهند. ایدئولوژی کار اسلامی بر پایه تلاش، دقت و مبارزه استوار است (علی و آل اووباهان، ۲۰۰۸). تلاش های کارکنان با دقت در جهت گیری و مبارزه برای ایجاد ایده های جدید و مفید، به آنها کمک می کند که رفتار نوآورانه ای را نشان دهند که به نوبه خود کارکنان را برای تطبیق کارهای جدید در یک محیط پویا کمک می کند؛ بدین ترتیب رفتار نوآورانه بین روابط بین کار اسلامی و عملکرد سازگار است. علاوه بر این، کارکنان از طریق اخلاق کار اسلامی خود را با تمرکز کامل در یک کار خاص (خان و همکاران، ۲۰۱۵) و در زمینه نوآوری درگیر می کنند، این تمرکز در کار باعث افزایش رفتارهای نوآورانه افراد می شود. علاوه بر این، کارآفرینی اسلامی، نوآوری کارکنان را با افزایش توانایی خود برای تولید و اجرای ایده های نوین (کومار و چیروز، ۲۰۱۲) و کومار و چیروز، (۲۰۱۰) افزایش می دهد. بنابراین، کارآفرینی اسلامی، رفتار کار نوآورانه کارکنان را افزایش می دهد. علاوه بر این، کارکنان با

1. Kumar & Che Rose

2. Hayati & Caniago

3. Khan

4. Khan

5. Yousef

رفتار کار نوآورانه، خود را برای انطباق مؤثر با کار خود (جنسن و همکاران، ۲۰۰۴) از طریق معرفی و استفاده از تکنولوژی جدید که عملکرد فردی را افزایش می دهد (بنر و تاشمن، ۲۰۰۳). علاوه بر این، رفتار کار نوآورانه به کارکنان کمک می کند تا به عملکرد مورد انتظار برسند (فار و فورد^۱، ۱۹۹۰ و یوئان و وودمن^۲، ۲۰۱۰)، و در یک محیط پویا، سازمان ها از طریق تطبیق تغییرات دینامیکی، عملکرد کارکنان خود را بالا می برند. رفتار کار نوآورانه شامل معرفی و استفاده از فن آوری های جدید و روش های جدید کار است که "بهتر" از وضع موجود بوده (یوئان و وودمن، ۲۰۱۰) و منجر به بهره وری و یا اثربخشی (بنر و تاشمن^۳، ۲۰۰۳) می شود؛ بنابراین، رفتار کار نوآورانه به کارکنان کمک می کند تا خودشان را به طور مؤثر به حرفه شان متصل کنند (جانسن و همکاران، ۲۰۰۴)، که در نهایت عملکرد فردی کارکنان را افزایش می دهد (هامر و استانتون^۴، ۱۹۹۹).

در رابطه با فرضیه پنجم نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه نتایج منفی بود. این نتیجه با نتایج تحقیقات جاوید و همکاران (۲۰۱۶)، پاداش و گل پرور (۱۳۸۹) و کوهستانی و رشیدی النگه (۱۳۹۵) مطابقت دارد. از این جهت که همانگونه که عنوان شد اخلاق کار اسلامی منجر به بروز رفتار کار آفرینانه می شود، در این بین رهبری اخلاقی مدار نیز موجب تقویت انگیزش درونی برای رفتار کار نوآورانه می شود، به نحوی که اخلاق کار اسلامی پیاده سازی رهبری اخلاقی در سازمان را تسهیل نموده و در این راستا رهبران اخلاقی از طریق گفتار و عمل به کارکنان خود نشان می دهند که برای اصولی نظیر انصاف و عدالت که از زمره مهم ترین اصول اخلاقی مورد پذیرش در تمامی جوامع بشری است، احترام و ارزش زیادی قائلند. پایبندی به این اصول و اصول دیگر مدیریت اخلاقی (نظیر حمایت انسانی و عاطفی، تقویت حس پیوند انسانی با دیگران، احترام و توجه به ارزش های اخلاقی و انسانی مورد پذیرش همه) برای کارکنان اطمینان خاطر و اعتماد لازم را فراهم می آورد. این روند منجر به بروز رفتار کار نوآورانه در کارکنان می شود. لازم به ذکر است که کارکنان با اصول کار اسلامی، تمایل بیشتری به رفتارهای کار نوآورانه نشان می دهند، اما رفتار کار نوآورانه، رفتاری غیرمعمول است که کارکنان را با چالش ها و دیدگاه های جدید مواجه می کند. بنابراین کارکنان نیازمند حمایت و پشتیبانی رهبری سازمان برای به چالش کشیدن وضعیت موجود هستند. صداقت، یکپارچگی و نوع دوستی ویژگی های بارز رهبری اخلاقی است (براون و همکاران، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی در راستای بازخورد عملکرد کارکنان، به طور مجزا در مورد ایده های جدید با آنها صحبت می کند؛ بنابراین، کارکنان، حمایت بیشتری از رهبر را درک می کنند و از طریق ارائه دیدگاه های موافق و مخالف با رهبر، در فرایند توسعه و اجرای ایده های جدید، چالش ایجاد می کنند (تو و لو^۵، ۲۰۱۳). در هنگام برنامه ریزی عملیات، زمانی که کارکنان موفق به درک رهبری اخلاقی شوند، علاقه ای عمیق به کار در این افراد بروز می یابد (دهوگ و هارتوگ^۶، ۲۰۰۸)؛ بنابراین، کارکنان در حضور رهبری اخلاقی، رفتارهای نوآورانه بیشتری را از خود نشان می دهند که توسط اخلاق کار اسلامی تعیین می شود. در حضور رهبری اخلاقی کمتر موجود باشد، کارکنان رفتار کنترلی بیشتری را از سوی رهبر درک می کنند و رهبر را به عنوان فردی که روش های عملیاتی استاندارد را پشتیبانی می کند می بیند (لیو^۶ و همکاران، ۲۰۱۲)؛ بنابراین، کارکنان رفتار کار نوآورانه را با رهبری کنترل کننده بروز نمی دهند که به نوبه خود منجر به کاهش رابطه اخلاق کار اسلامی و رفتار نوآورانه می شود. پژوهش حاضر با محدودیت هایی مواجه بود که می توان به مواردی اشاره کرد از جمله جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان آموزش و پرورش استان فارس بوده است، لذا در تعمیم نتایج به کارکنان آموزش و پرورش سایر سازمان ها رعایت جانب احتیاط ضروری است. همچنین یکی از محدودیت های دیگر این پژوهش کمی بودن پژوهش می باشد.

براساس نتایج بدست آمده از بررسی فرضیه های پژوهش به مدیران و دست اندرکاران آموزش و پرورش پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

- از طریق گزینش و نگهداری کارکنانی که ارزش های آنان تناسب بیشتری با فرهنگ و ارزش های سازمانی دارند. رفتار کاری خلاقانه در سازمان را پرورش دهند.

1. Farr & Ford
2. Yuan & Woodman
3. Benner & Tushman
4. Hammer & Stanton
5. Tu & Lu
6. Liu

به منظور بهبود عملکرد فردی و به دنبال آن افزایش عملکرد سازمانی می توانند با ایجاد پیوند میان فرد و شغل او، فراهم آوردن بستر مناسب برای ایجاد و اجرای ایده های جدید، پرورش رهبران با توان نفوذ بالا، ایجاد فضا و محیط اسلامی مبتنی بر آموزه های دینی، چشم انداز وسیع، تعهد و شور در زیردستان، و همچنین فراهم آوردن شرایطی که در آن کارکنان کنترل بیشتری بر شغل خود داشته باشند، باعث شوند تا کارکنان شغل خود را به گونه ای تغییر دهند که با توانمندی، رغبت ها و علائقشان منطبق گردد و دگرگون سازی شیوع بیشتری پیدا کند.

رهبران اخلاقی در سازمان تلاش مضاعف تری بر برقراری اخلاق کاری با رویکرد اسلامی داشته باشند، زیرا نتایج نشان می دهد که اسلام در نوآوری کارکنان موثر است، بنابراین مدیران و رهبران سازمان می توانند با فراهم کردن فضایی اسلامی-ایرانی به کارکنان احساس مهم بودن و در نهایت فضایی خلاق را در سازمان ایجاد کنند.

منابع

- ابادری، مهدی، خانی جزیی، جمال، عالم تبریز، اصغر. (۱۳۹۵). تأثیر تسهیم دانش و اخلاق اسلامی کار بر قابلیت نوآوری و بازده کاری (مورد مطالعه: راه آهن جمهوری اسلامی ایران- استان تهران)، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و کارآفرینی. ۲۸ و ۲۹ مهرماه.
- ارشدی، نسرين و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان، مدیریت اسلامی، ۲۲، ۲۳۴-۲۱۳.
- پاداش، فریبا و گل پرور، محسن. (۱۳۸۹). رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان، اخلاق در علوم و فناوری، ۵(۱-۲)، ۱۰۳-۱۱۰.
- حسینی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا و قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، مدیریت اسلامی، ۲۰(۲)، ۹-۳۲.
- حسن پور، اکبر، عباسی، طیبه، آتانی، میثم، حسینی پور هریس، رحمن. (۱۳۹۵). تبیین ارتباط اخلاق کار اسلامی و ظرفیت نوآوری، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۱(۴۰)، ۶۷-۸۲.
- حسینی کوکمری، پریسا؛ نعمی، عبدالزهرا و اللهیاری، تیمور. (۱۳۹۴). بررسی ابعاد و اعتبارسنجی پرسشنامه عملکرد انطباقی کارکنان با روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی: مطالعه ای در بین پرستاران، انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران، ۳(۱)، ۴۱-۴۹.
- خائف الهی، احمدعلی، دلخواه، جلیل و احمدی، ساسان. (۱۳۹۶). تأثیر صفات شخصیتی بر اعتیاد به کار با توجه به متغیر تعدیلگر حمایت سازمانی ادراک شده، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۲۶(۲)، ۵۱-۷۲.
- رشیدی، محمدمهدی؛ سلطانی، ایرج و سعیدی، بهنام. (۱۳۹۷). تبیین روابط میان ابعاد اخلاق کار اسلامی، پیشینه فردی و رفتار کاری کارکنان، امداد و نجات، ۹(۲)، ۱۱۳-۱۳۱.
- کریمی، راحله و شیخ الاسلامی، نادر. (۱۳۹۴). تأثیر تناسب فرد شغل و رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی. دومین همایش ملی و دومین همایش بین المللی مدیریت و حسابداری.
- کوهستانی، روزبه و رشیدی نگه، مهدی. (۱۳۹۵). تأثیر رهبری اخلاقی در خلاقیت و نوآوری بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی، چهارمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین.
- گیواریان، حسن. (۱۳۸۵). نقش اخلاق در تصمیمات سازمانی، مجله تدبیر، ۱۶۲.
- طبری، احسان؛ کوزه چیان، هاشم و خطیب زاده، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، ۸(۱)، ۳۷-۵۰.
- محمدی فاتح، عمران؛ خیرگور، منصور و محمدی فاتح، اصغر. (۱۳۹۴). تأثیر اخلاق حرف های بر عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه افسری امام علی(ع) پروژه کسر خدمت. فرماندهی کل آجا. اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی آجا.
- منوریان، عباس؛ محمدی فاتح، عمران و محمدی فاتح، علی اصغر. (۱۳۹۷). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی فرد با در نظر گرفتن نقش میانجی گری تعهد سازمانی و رضایت شغلی، فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه، ۳۱(۱)، ۵۷-۸۲.
- مهداد، علی. (۱۳۹۷). روان شناسی صنعتی و سازمانی، تهران: انتشارات جنگل جاودانه، چاپ سیزدهم.

مهرداد، علی؛ حسام قاسمی، حسین و غفوری، محمدرضا. (۱۳۹۸). تأثیر وفاداری سازمانی و جالفتادگی سازمانی بر عملکرد انطباقی: نقش تعدیل گر وظیفه شناسی، مطالعات رفتار سازمانی، ۸(۱)، ۲۵-۴۷.

نعامی، عبدالزهرا؛ حسینی کوکمری، پریسا و بهزادی، الهام. (۱۳۹۳). رابطه برخی متغیرهای سازمانی با عملکرد انطباقی پرستاران بیمارستان های اهواز، مطالعات روان شناختی، ۱۰(۳)، ۱۳۵-۱۵۸.

نعامی، عبدالزهرا و شناور، فضل الله. (۱۳۹۴). نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش بینی دگرگون سازی شغلی. پژوهش های مدیریت عمومی، ۸(۲۷)، ۱۶۵-۱۴۵.

همتی، فاطمه و مهرداد، علی. (۱۳۹۶). رابطه رهبری اخلاقی با عملکرد انطباقی: نقش میانجیگرانه انگیزش درونی، اخلاق در علوم و فناوری، ۱۳(۴)، ۳۸-۴۴.

Abbasi, A. S., Mir, G. M., & Hussain, M. (2012), Islamic work ethics: How they affect organizational learning, innovation and performance. *Actual Problems of Economics*, 12, 471–480.

Ali, A. (2005), *Islamic perspectives on management and organization*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

Ali, J. A. (1988), Scaling an Islamic work ethics, *Journal of Social Psychology*, 128 (5), 575- 583.

Ali, J. A., & Al-Owaidan, A. (2008), Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 15(1), 5–19.

Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2003), Exploitation, exploration and process management: The productivity dilemma revisited. *Academy of Management Review*, 28(2), 238–256.

Brown, ME., Trevino, L.K., & Harrison, DA. (2005), Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117 – 134.

De Hoogh, A. H., & Den Hartog, D. N. (2008), Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19(3), 297–311.

DeJong, JP., & DenHartog, D. N. (2007), How leaders influence employees' innovative behavior, *European Journal of innovation management*, 10, 41-64.

Duverger, P. (2011), Using dissatisfied customers as a source for innovative service ideas, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 1096348011413591.

Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990), Individual innovation, In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63–80). Chichester: John Wiley & Sons.

Fatima, K. (2011), *Work ethics in Islam*. The Official Islamic Academy, <http://islamicinsights.com/news/community-affairs/work-ethics-in-islam.html>.

Golparvar H, Padash F, Atashpoor M. (2006), Model for reinforcing energetic senses, empowerment, creativity through ethical leadership, *Iranian Journal of Work Health*, (3). (In Persian)

Hammer, M., & Stanton, S. (1999). How process enterprises really work, *Harvard Business Review*, 77, 108–120.

Han, T., & Williams, K. (2008), Multilevel investigation of adaptive performance, individual- and team-level relationships, *Group & Organization Management*, 33, 657-684.

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, 1102–1106.

Hesketh, B., & Neal, A. (1999), Technology and Performance, In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds), *The changing nature pf performance: Implications for staffing, Motivation, and development*, San Francisco, Jossey-bass.

- Janssen, O. (2000), Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior, *Journal of Occupational and organizational psychology*, 73, 287-302.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2004), The bright and dark sides of individual and group innovation: A special issue introduction, *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 129-145.
- Javed, B, Bashir, S, Rawwas, M, Arjoon, S. (2016), Islamic Work Ethic, innovative work behaviour, and adaptive performance: the mediating mechanism and an interacting effect, *Current Issues in Tourism*, DOI: 10.1080/13683500.2016.1171830
- Johnson, J. W. (2003). Toward a better understanding of the relationship between personality and individual job performance. *Personality and work*, 2, 83-120.
- Karatepe, O. M., & Sokmen, A. (2006), The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 27(2), 255-268.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015), Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- Krischer, M., & Witt, L.A. (2010), Achieving adaptive performance in the workplace: The compensatory effects of general mental ability and adaptive leadership, *Annual meeting of the society for industrial and organizational psychology*, Atlanta.
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2010), Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability, *Journal of Management Development*, 29(1), 79-93.
- Kumar, N., & Che Rose, R. (2012), The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation capability, *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(2), 142-165.
- Liu, D., Liao, H., & Loi, R. (2012), The dark side of leadership: A three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity, *Academy of Management Journal*, 55(5), 1187-1212 .
- Mahfoudh, A., Salleh Hj Din, M., & Shahar Jusoh, M. (2016), The Effect of Islamic Work Ethics (Akhlaq) to Innovation Capability, *Contemporary Issues and Development in the Global Halal Industry*, 381-390.
- McCain, SL, Ch Tsai, H., & Bellino, N. (2010), Organizational justice, employees' ethical behavior, and job satisfaction in the casino industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22 (7): 992 – 1009.
- Messmann, G. & Mulder, R. H. (2011), Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. *Vocations and Learning*, 4, 63-84.
- Mohamed, N., Karim, N. S. A., & Hussein, R. (2010), Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organisational commitment in Malaysia, *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5(1), 13-23 .
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G. & Spiller, N., (2013), Promoting professionals' innovative behavior through knowledge sharing: the moderating role of social capital, *Journal of Knowledge Management*, 17, 527-544.
- 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), 1-31.
- Ramamoorthy, N., Flood, P. C., Slattery, T., & Sardesai, R. (2005), Determinants of innovative work behaviour: Development and test of an integrated model. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 142-150.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994), Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37(3), 580-607.

- Taştan, S. B. (2013), The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 75, 407-419.
- Tu, Y. D., & Lu, X. X. (2013), How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation, *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441-445.
- Yilmaz, K, Bokeoglu, O. C. (2008), Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools, *World Applied Sciences Journal*, 3 (5), 775 – 780.
- Yousef, D. A. (2000a), Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change, *Human Relations*, 53, 513-537.
- Yousef, D. A. (2000b), The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between of control, role conflict and role ambiguity – a study in an Islamic country setting, *Journal of Managerial Psychology*, 15, 283-298 .
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010), Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations, *Academy of Management Journal*, 53(2), 323-340.

نحوه استناد به مقاله:

حیدری؛ مرضیه (۱۳۹۹). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد انطباقی با نقش میانجی رفتار کار نوآورانه و نقش تعدیل گر رهبری اخلاقی. ۳ (۴)، ۲۹۸-۲۸۳.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_680283.html .۲۸۳