

رابطه اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان؛

مطالعه موردی

(حریری. نجلا)*^۱. (اباذری. زهرا)^۲. (روتن. سیده زهرا)^۳

- ۱- دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران
- ۲- دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران
- ۳- دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۱/۲۰ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۲/۲۶)

چکیده

انگیزش از مؤلفه‌های مورد توجه سازمان‌هاست که نقش به‌سزایی در عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد. از سوی دیگر اخلاق کار اسلامی نیز با قداست بخشیدن به کار و برابر شمردن آن با عبادت و جهاد ارزشی دو چندان به آن بخشیده و افراد را به انجام کار به نحو مطلوب و در جهت رضای خدا ترغیب می‌کند. از این‌رو این پژوهش می‌کوشد رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انگیزش را در میان کتاب‌داران دانشگاه تهران تبیین نماید. روش پژوهش پیمایشی، و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (علی، ۱۹۸۸) و پرسشنامه انگیزش (لوداهل و کجنر، ۱۹۶۵) بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان کتابخانه‌های وابسته به دانشگاه تهران بود که از ۱۳۰ کتاب‌دار ۱۱۳ نفر آنان به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که انگیزش شغلی در جامعه مورد پژوهش با میانگین ۵۲/۱ در حد بالاست و اخلاق کار اسلامی نیز با میانگین ۷۲/۹ نشان دهنده آن است که کارمندان نگرشی مثبت به کار دارند. میزان ضریب همبستگی پیرسون نمایانگر آن بود که میان انگیزش شغلی و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. سایر یافته‌های تحقیق مؤید آن است که میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد مختلف انگیزش شامل علاقه فرد به شغل، اهمیت شغل، مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتیجه‌گیری کلی پژوهش این است که اخلاق کار اسلامی رابطه تنگاتنگی با ابعاد انگیزش (به استثنای خودباوری) دارد و کارمندان اخلاق مدارتر دارای انگیزه بیشتری جهت خدمت به خلق هستند.

واژگان کلیدی: اخلاق اسلامی کار، انگیزش، کارمندان، کتاب‌داران

۱- مقدمه

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و انسانی داشته و دارد (علی و الکاظمی^۱، ۲۰۰۷، ۹۶). پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیط‌های کاری، توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (خسروی و دیگران، ۱۳۹۰، ۱).

مفهوم و اهمیت کار و تلاش در قرآن کریم به دفعات مورد اشاره قرار گرفته است؛ «و این که برای انسان جز حاصل تلاش او نیست^۲» (النجم: ۵۳). از دیدگاه امام علی(ع)، کار اگر مرزها و حدود ارزش‌های انسانی و الهی را محترم بشمارد، نه تنها مباح، بلکه لازم و نوعی عبادت است (نقل از مشایخی پور، ۱۳۹۰، ۴۳)، همچنین ایشان فرموده‌اند؛ عبادت ده جز دارد که نه جز آن طلب روزی حلال است و در نهج البلاغه فرموده‌اند کار کنید و آن را به پایانش رسانید و در آن پایداری کنید؛ آن‌گاه شکیبایی ورزید و پارسا باشید. همانا شما را پایانی است؛ پس، خود را به آن پایان (بهشت) رسانید (نهج‌البلاغه: خطبه ۱۷۶).

ضرورت اخلاق‌مداری در کار کتاب‌داران هم با درک این واقعیت که کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی یک حرفه خدمت‌مدار است برجسته‌تر می‌شود. نقش حرفه‌ای کتاب‌دار در هر نوع کتابخانه و در هر سطحی، ایجاد تأثیر معنی‌دار متقابل بین مردم و اطلاعات است. اطلاعات، کلید پیشرفت است و کتاب‌داران، کارشناسان گردآوری و اشاعه اطلاعات هستند و یا باید باشند، به همین دلیل است که وجود انگیزه خدمت در آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این کار به ظاهر ساده، مصائب و دشواری زیاد است. امکانات معمولاً محدود و کار، طاقت فرسا و پر از مسؤولیت است. بنابراین کتاب‌دار باید از خصوصیات ویژه‌ای برخوردار باشد تا بتواند کار را با موفقیت به پایان ببرد. داشتن مهارت‌های تخصصی و علمی کتاب‌دار در این راه به تنهایی کافی نیست، بلکه مقدم بر آن باید از خصوصیات والای انسانی و اخلاقی برخوردار باشد (مهاجر نسب، ۱۳۸۸، ۱). بررسی‌هایی که در سازمان‌های گوناگون انجام یافته، آشکار می‌سازند کارکنانی که دارای اخلاق کار هستند، به‌طور

معمول احساس تعهد اخلاقی نسبت به کار دارند و این گونه نیست که کار را یک گزینش عقلایی و سوداگرانه به‌شمار آورند (دیوس و نیواستورم، ۱۳۷۰، ۷۹).

مسئله مهم دیگری که مدتهاست در سازمان‌ها و از جمله کتابخانه‌ها مطرح شده، انگیزش در کارکنان است. در تمام سازمان‌ها، عوامل انگیزشی و بهداشتی، از جمله عوامل کلیدی در میزان بهره‌وری افراد هستند. انگیزش عبارت از تمایل به انجام کار است تا به این وسیله نوعی نیاز تأمین شود (رایبیز، ۱۳۷۸، ۷۲). شواهد نشان می‌دهند که کارکنان برانگیخته، حضوری منظم‌تر دارند، کوشاتر، خشنودتر، و دارای انعطاف پذیری بیشتری هستند (شکرشکن و دیگران، ۱۳۸۶، ۳). انگیزش یکی از ابزارهای مهمی است که نقش به‌سزایی در ایجاد تمایل در کارکنان برای کسب نتیجه مؤثر و کار آمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ای پیش‌بینی شده دارد و فقدان آن در کاهش میزان حضور در محل کار، و کمیت و کیفیت کار مؤثر است (بخشی علی آباد و دیگران، ۱۳۸۳، ۳۳).

از سوی دیگر اصول اسلامی به‌طور کامل تمام جنبه‌های زندگی از جمله کار در یک سازمان را پوشش می‌دهد. نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی می‌تواند به ایجاد روحیه بهتر در میان کارکنان و افزایش رضایت شغلی در آنان کمک کند (شکیل احمد^۲، ۲۰۱۱، ۸۵۰). با در نظر گرفتن اهمیت انگیزش در محیط‌های کاری و نقش اساسی این عامل مهم روان‌شناختی در بهره‌وری سازمان‌ها، و با عنایت به تأثیرات بنیادین و انسان ساز تعالیم اسلام در همه شئون زندگی از جمله کار و فعالیت‌های شغلی، بررسی و مستندسازی نقش اخلاق اسلامی در انگیزش کارمندان لازم و ضروری به نظر می‌رسد. روشن شدن وضعیت رابطه این دو متغیر، می‌تواند سازمان‌ها را در اتخاذ تدابیر لازم برای افزایش انگیزش کارکنان یاری نماید. پژوهش حاضر درصدد است رابطه میان اخلاق کار اسلامی و انگیزش را تبیین نماید.

۲- مروری بر مبانی نظری

به منظور شناخت چارچوب نظری پژوهش، مفهوم اخلاق کار اسلامی و همچنین انگیزش و ابعاد شش‌گانه آن بر اساس مدل لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) در زیر تشریح می‌شود.

۱-۲- اخلاق کار اسلامی

واژه اخلاق به معنی خوی‌ها و جمع خلق است و خلق در لغت به معنی خوی، سبیه، طبع و عادت است (عمید، ۱۳۸۹). اخلاق عبارت از یک سلسله ملکات نفسانی است که به سبب آن‌ها صدور اعمال و انجام کارها بدون نیاز به فکر و تأمل صورت می‌پذیرد (نراقی، ۱۳۸۳، ۲۶). اخلاق کار به این معنی است که مردم کار را یک دلبستگی کانونی و یک هدف دلخواه زندگی بدانند. آنان کار را دوست دارند و از آن خشنودی برمی‌گیرند. ریشه‌های اخلاق کار هم در ارزش‌های دینی و هم در ارزش‌های دنیایی نهفته است. دیدگاه دینی درباره اخلاق کار می‌پندارد که کار یک عمل خدمت‌گزاری به پروردگار و دیگر مردمان است، زیرا کار جامعه بهتری را که به تحقق برنامه پروردگار یاری می‌دهد، پدید می‌آورد (دیوس و نیواستورم، ۱۳۷۰، ۷۹).

از سوی دیگر، برخلاف نظر بسیاری از مکاتب که انسان را محور کارهای خود قرار داده‌اند، دین اسلام با نگاهی همه جانبه به مقوله کار، توجه به خداوند، انسان و جهان را مد نظر قرار داده است. مکتب اسلام، دارای مبانی خداشناختی، انسان‌شناختی و جهان‌شناختی کاملاً متفاوت از دیگر مکتب‌هاست که پیوند اخلاق با کسب و کار را اجتناب ناپذیر می‌داند (مشایخی پور، ۱۳۹۰، ۴۵). سرچشمه اخلاق کار در اسلام، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر (ص) است. در اسلام به کار برای ادامه خدمت به عنوان یک مسئولیت به خاطر خدا نگریده می‌شود (میرکمالی، ۱۳۷۳، ۲۰).

بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک‌سو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است (خسروی و دیگران، ۱۳۹۰، ۱). اخلاق کار اسلامی، کار را به سان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است. تلاشی

که فرد در کار خود انجام می‌دهد، باید به اندازه‌ای باشد که برای فرد مستعد آن کار، لازم به نظر می‌رسد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و مشورت را روشی برای رفع موانع و دوری از خطاها، در نظر می‌گیرد (علی، ۱۹۸۸، ۵۷۶).

آنچه که آموزه‌های دینی اسلام در باب کار و نحوه دستیابی به درآمد مورد تأکید قرار داده به واسطه پیامدها و تبعاتی است که در اثر پیروی از اصول اخلاقی در کار برای انسان به ارمغان آورده می‌شود.

۲-۲- انگیزش

از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، انگیزه از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی مؤثر در رفتار فرد در سازمان است (خورشیدی، ۱۳۸۹، ۱۸). انگیزش عبارت از تمایل به انجام کار است و در گرو توانایی فرد، تا به این وسیله نوعی نیاز تأمین شود (رابینز، ۱۳۷۸، ۷۲). اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است. (بخشی علی آباد و دیگران، ۱۳۸۳، ۳۳).

انگیزش شغلی یکی از ارکان سنتی مطالعات مدیریت منابع انسانی است. یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری، برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند و به همین دلیل مدیریت باید به دنبال راه‌کارها و تکنیک‌هایی باشد که بتواند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهد. (میرسپاسی، ۱۳۷۵).

لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) انگیزش را در ۶ بعد میزان علاقه فرد به شغل، میزان اهمیت شغل، میزان رضایت شغلی، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی مورد بررسی قرار دادند.

الف- علاقه فرد به شغل

علاقه فرد به شغل و یا به عبارت دیگر دل‌بستگی شغلی را به‌عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دل‌بسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند (کشتکاران و دیگران، ۱۳۹۱، ۱۴۸). دل‌بستگی به شغل عبارت است از این‌که شخص جسم و روحش

را وقف وظایفش کند. فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (الاکوماران، ۲۰۰۴، نقل از ظریفی و دیگران، ۱۳۹۱، ۱۵۹).

ب- میزان اهمیت شغل

بعد دوم میزان اهمیت شغل است. این موضوع که شغل چه مقدار از انرژی و احساسات کارکنان سازمان را درگیر کرده و به چه میزان برای آنان اهمیت دارد نیز بر میزان انگیزه آنان تأثیرگذار است. به‌صورتی که با افزایش میزان اهمیت شغل، میزان انگیزه و در نتیجه بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.

ج- رضایت شغلی

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (محمدی مقدم و زارع، ۱۳۸۷، ۵۰۴).

د- خودباوری

خودباوری، که به‌صورت خودکارآمدی و خودکفایتی نیز ترجمه شده است، به باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند. این مفهوم اولین بار توسط باندورا مطرح گردید. وی معتقد بود که برای تأثیرگذاری در محیط، خودباوری مهم‌ترین سازوکار روانشناختی محسوب می‌گردد و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرات نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند. به‌عبارت دیگر باور به قدرت ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است. در سازمان‌ها نیز مدیری که باعث می‌شود اعضا خودشان و عملکرد مثبت‌شان را باور داشته باشند، به یک ابزار قدرتمند در بهبود عملکرد دست یافته است (باندورا، ۲۰۰۰ نقل از وطن خواه، ۱۳۹۱، ۲۰).

ه- مسئولیت‌پذیری

مسئولیت‌پذیری در فرد که بر احساس کفایت، منظم بودن، وظیفه‌شناسی و پشتکار تأکید می‌ورزد، احساس مثبتی نسبت به رعایت هنجارهای سازمانی و ارزش‌های پذیرفته‌جمعی ایجاد می‌نماید (سماواتیان و دیگران، ۱۳۸۹، ۵۹). هم‌چنین باعث می‌شود آنان با آزادی عملی که در

انجام کارها به دست می‌آورند، خلاق و خود مدیر می‌گردند و این همان حلقه گم شده‌ای است که در ایجاد بهره‌وری سازمانی می‌بایست مورد توجه قرار گیرد (هداوند، ۱۳۸۶، ۵۵).

و- خودکنترلی

خودکنترلی، ایجاد حالتی است در درون فرد که او را به انجام وظایفش متمایل می‌سازد، بدون آن که عامل خارجی او را در کنترل داشته باشد (الوانی، ۱۳۸۲، ۱۳۴).

۳-۲- پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که تاکنون پژوهشی در مورد رابطه اخلاق کار اسلامی و انگیزش انجام نشده است، لذا در این بخش به پژوهش‌هایی اشاره می‌شود که انگیزش و اخلاق کار را به صورت جداگانه مورد بررسی قرار داده‌اند.

بخشی علی آباد و دیگران (۱۳۸۳) طی پژوهشی به شناخت عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان پرداخته‌اند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ۸۱ درصد سؤال‌شوندگان عوامل بیرونی و ۷۲ درصد عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی موثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عامل‌های حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران و در بین عوامل درونی ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی بیشترین نقش را داشته‌اند.

در پژوهشی با عنوان نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار که توسط گل پرور و نادری (۱۳۹۰) انجام شد، مشخص گردید که اخلاق کار اسلامی با وفاداری سازمانی و رفتارهای انحرافی در محیط کار دارای رابطه معنادار و وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معکوس و معنادار بود. قابل ذکر است که این پژوهش در یکی از شرکت‌های وابسته به وزارت نفت در شهر اصفهان اجرا شد و ۳۱۱ نفر از کارکنان شرکت مذکور به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند.

خسروی و دیگران (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان انجام دادند. برای سنجش متغیر اخلاق کار از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده وجود رابطه معنادار بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و عدم ارتباط معنادار بین اخلاق کار و رضایت شغلی بود.

تلا(۲۰۰۷) به بررسی انگیزش کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۲۰۰ کارمند شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی نیجریه پرداخت. نتایج تحقیق وی نشان داد که میان انگیزش کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت، و میان انگیزش کاری و تعهد سازمانی رابطه منفی وجود دارد. بر اساس سایر یافته‌ها مشاهده شد که انگیزه کتابداران متخصص با غیرمتخصص تفاوت ندارد. هم‌چنین تفاوتی بین انگیزش کتابداران کتابخانه‌های تخصصی و کتابخانه‌های دانشگاهی مشاهده نشد.

علی و الکاظمی(۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان اخلاق کار اسلامی در کویت برای ایجاد یک دیدگاه مفید در ماهیت محیط کار و فرهنگ سازمانی به بررسی این متغیر در میان ۷۶۲ مدیر در سازمان‌های خصوصی و دولتی پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و وفاداری در سازمان از دیدگاه مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد. همچنین متغیرهای جمعیت‌شناختی و سازمانی تاثیر معناداری روی اخلاق کار اسلامی و وفاداری در سازمان دارند.

یوسف(۲۰۰۰) به بررسی تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در ۴۷۴ کارمند از ۵ سازمان پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی بر روی جنبه‌های مختلف نگرش نسبت به تغییر سازمانی و تعهد سازمانی تأثیر مثبت و مستقیمی دارد. یوسف(۲۰۰۱) اخلاق کار اسلامی را به عنوان متغیر میانجی در ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی بررسی نمود. نتایج حاصل از پژوهش وی نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر روی متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم دارد. همچنین میزان پایداری به اخلاق کار اسلامی با تغییر سن، سطح تحصیلات، تجربه کاری، فرهنگ سازمانی، نوع سازمان (خدماتی یا تولیدی)، نوع مالکیت (خصوصی یا عمومی بودن) تغییر می‌کند.

کومار و چه رز(۲۰۱۰) در مقاله ای به تبیین رابطه بین اخلاق کار اسلامی و استعداد نوآوری در میان ۴۷۲ تن از کارکنان بخش عمومی مالزی پرداختند. آن‌ها از پرسشنامه ۱۷ سوالی اخلاق کار اسلامی و پرسشنامه ۵ سوالی لی و کوهن استفاده کردند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان در حد بالایی است و رابطه مستقیم و معنی داری بین اخلاق کار اسلامی و قدرت ابتکار وجود دارد.

۳- روش پژوهش

۳-۱- سؤالات پژوهش

۱- وضعیت اخلاق کار اسلامی در بین کارمندان چگونه است؟

۲- وضعیت انگیزش در بین کارمندان چگونه است؟

۳-۲- فرضیه‌های پژوهش

۱- میان اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۲- میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد انگیزش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

از آنجایی که پژوهش حاضر به گردآوری اطلاعات درباره واقعیت‌ها می‌پردازد و نتایج حاصل را به طور کمی نشان می‌دهد، تحقیق پیمایشی است و با توجه به بررسی رابطه بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و انگیزش شغلی در کتاب‌داران روش تحقیق، همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش را کتابداران دانشکده‌های دانشگاه تهران تشکیل داده‌اند. با توجه به کوچک بودن جامعه از روش سرشماری استفاده شد. در مجموع در کتابخانه‌های دانشگاه تهران ۱۳۰ کتابدار وجود دارد که پرسشنامه در دسترس تمامی آن‌ها قرار گرفت و در نهایت ۱۱۳ پرسشنامه تکمیل و عودت داده‌شد.

برای سنجش اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سؤالی (۱۹۸۸) استفاده شد که آلفای کرونباخ آن در این پژوهش ۰/۸۳ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای ابزار پژوهش است. در این پرسشنامه این دیدگاه که کار در انسان‌ها علاوه بر کسب استقلال، به حرمت نفس، رضایت و کامروایی می‌انجامد و موفقیت و پیشرفت در شغل به کار سخت و تعهد به شغل بستگی دارد، مورد تأکید قرار گرفته‌است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت پاسخ داده می‌شود (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱). نتایج حاصل از این پرسشنامه بدین گونه تفسیر می‌شود که اگر امتیاز محاسبه شده بین ۶۰ تا ۸۵ باشد نشان‌دهنده نگرش مثبت و ارزش قائل شدن برای کار و کوشش است. امتیاز ۳۵-۶۰ نشان می‌دهد که نگرش‌ها به کار و فعالیت تا حدودی مثبت است و امتیاز زیر ۳۵ نیز نشان‌دهنده نگرش منفی به کار و فعالیت است.

برای سنجش انگیزش، پرسشنامه انگیزش شغلی لوداهل و کجبر (۱۹۶۵) مورد استفاده قرار گرفت. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه با مقیاس چهاردرجه‌ای (کاملاً موافقم = ۴ تا کاملاً مخالفم = ۱) است که توسط کتابداران پاسخ داده شده است. گویه‌های ۱-۹ و ۱۲، ۱۱، ۱۵، ۱۷ و ۲۰ به صورت منفی نمره‌گذاری شدند. موضوعات مطرح شده در این پرسشنامه توسط گویه‌های ۱، ۵، ۶، ۷، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۵، ۱۷ (میزان علاقه فرد به شغل)، گویه‌های ۲، ۱۰، ۱۴، ۱۸، ۱۹ (میزان اهمیت شغل)، گزینه‌های ۳، ۴ (میزان رضایت شغلی)، گویه‌های ۸، ۹ (خودباوری)، گویه‌های ۱۶ (مسئولیت‌پذیری) و ۲۰ (خودکنترلی) بررسی شدند. در صورتی که امتیاز به‌دست آمده از این پرسشنامه بیشتر از ۴۰ باشد نمایان‌گر آن است که فرد دارای انگیزش بالاست و هر چه امتیاز به ۸۰ نزدیک‌تر شود انگیزش نیز بیشتر خواهد بود. در غیر این صورت شغل فرد بخش کوچکی از زندگی فرد را تشکیل می‌دهد و فرد انگیزه چندانی برای تلاش و کوشش ندارد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۹ به‌دست آمده است.

۴- یافته‌ها

برای شناخت بیشتر جامعه مورد پژوهش، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با کمک آمار توصیفی بررسی شد. نتایج حاکی از آن بود که ۷۰/۶ درصد از سؤال‌شوندگان زن و ۲۹/۴ درصد آنان را مردان تشکیل می‌دادند. ۷۲ درصد آنان از رشته کتاب‌داری و ۲۸ درصد از رشته‌های غیر از کتاب‌داری فارغ‌التحصیل شده‌اند. تقریباً بیش از ۴۶ درصد کارکنان را جمعیت سنی بین ۳۱-۴۰ تشکیل می‌دهند. بیشتر کارکنان یعنی حدود ۵۱/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳۲/۷ دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۱۲/۴ درصد دیپلم و ۳/۵ درصد دارای مدرک کاردانی اند. ۲۶ درصد کارکنان دارای سابقه کاری بیش از ۲۰ سال بوده‌اند که بزرگ‌ترین گروه را در میان پاسخ‌دهندگان تشکیل می‌دادند.

سوال ۱ پژوهش؛ وضعیت اخلاق کار اسلامی در بین کارمندان چگونه است؟

جدول ۱ شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد.

جدول ۱- شاخص‌های آماری اخلاق کار اسلامی در بین کارمندان

انحراف معیار	میانگین	اخلاق اسلامی کار
۰/۹۱۰	۴/۴۹	۱. تنبلی، کار زشت و عادت بدی است.
۰/۷۲۱	۴/۲۹	۲. از خودگذشتگی و ایثار در کار، امری پسندیده و فضیلت است.
۰/۵۲۹	۴/۵۹	۳. کار خوب، به فرد و به دیگران سود می‌رساند.
۰/۵۸۰	۴/۵۸	۴. عدالت و جوانمردی در سازمان، شرایط لازم برای ایجاد رفاه جامعه می‌باشد.
۰/۸۱۳	۴/۱۱	۵. تولید بیشتر از میزان مورد نیاز جهت تامین نیازهای شخصی افراد، موجب رونق و شکوفائی جامعه به عنوان یک کل می‌شود.
۰/۵۳۳	۴/۵۶	۶. افراد باید با بهترین توانائی ممکن، کار خود را انجام دهند.
۰/۵۸۴	۴/۴۶	۷. کار به تنهایی یک هدف نمی‌باشد، بلکه ابزاری جهت رشد شخص و روابط اجتماعی می‌باشد.
۰/۸۵۸	۴/۳۳	۸. زندگی بدون کار بی‌معنی است.
۱/۱۰۱	۳/۸۵	۹. وقت آزاد زیاد داشتن، برای جامعه خوب نیست.
۰/۵۶۶	۴/۵۶	۱۰. روابط انسانی در سازمان باید مورد تأکید و حمایت قرار گیرد.
۰/۸۵۱	۳/۹۷	۱۱. کار، انسان را قادر به کنترل طبیعت می‌کند.
۰/۷۸۲	۴/۵۲	۱۲. کار خلاقانه، منبع شادی و کمال است.
۰/۵۲۰	۴/۵۰	۱۳. کار کردن موجب استقلال افراد می‌شود.
۰/۷۳۸	۴/۲۸	۱۴. هر انسانی که کار می‌کند، به سمت پیشرفت در زندگی حرکت می‌کند.
۰/۷۲۳	۴/۲۶	۱۵. انسان موفق کسی است که اهداف کاری را محقق می‌کند.
۰/۷۷۰	۴/۰۴	۱۶. انسان باید پیوسته کار کند تا از عهده مسؤلیت هایش برآید.
۰/۹۶۱	۳/۸۰	۱۷. ارزش کار ریشه در قصد و نیت افراد دارد نه در کسب نتایج.
۰/۷۳۷	۴/۳۰۵	میانگین و انحراف معیار اخلاق کار اسلامی
۷۲/۹		جمع امتیازات اخلاق کار اسلامی

جهت محاسبه میزان اخلاق کار اسلامی، میانگین این شاخص مورد استفاده قرار گرفت که عدد بدست آمده ۷۲/۹ بود که با توجه به امتیازبندی انجام شده توسط یوسف (۲۰۰۰) نشان دهنده نگرش مثبت به کار و ارزش قائل شدن برای کوشش و فعالیت است. رتبه میانگین اخلاق کار اسلامی نیز با عدد ۴/۳۰۵ نشان از اعتقاد و التزام بالای کارمندان به اخلاق کار اسلامی است. انحراف معیار ۰/۵۲۰ در گویه «کار کردن موجب استقلال افراد می‌شود» حاکی از آن است که پراکندگی و اختلاف نظر زیادی در پاسخ دهندگان وجود ندارد و بسیاری از آنان موافقت خود را با این گزینه اعلام

نموده‌اند. انحراف معیار ۱/۱۰۱ نمایش دهنده نظرات مختلف در مورد گویه « وقت آزاد زیاد داشتن، برای جامعه خوب نیست.» است (جدول ۱).

سوال ۲ پژوهش؛ وضعیت انگیزش و ابعاد آن در بین کارمندان چگونه است؟

جدول ۲ شاخص آماری میانگین و انحراف معیار ابعاد و گویه‌های انگیزش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- شاخص های آماری ابعاد انگیزش در کارمندان

ابعاد	ردیف	گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار
علاقه فرد به شغل	۱	علاوه بر ساعات موظفی کاری‌ام، در سازمان می‌مانم تا کارم را به اتمام برسانم، حتی اگر بابت آن حقوقی به من تعلق نگیرد.	۲/۵۸	۰/۹۳۳
	۲	من معمولاً یک کمی قبل از اینکه کار را انجام دهم، آمادگی انجام آن را اعلام می‌کنم.	۲/۹۸	۰/۶۵۷
	۳	مهمترین اتفاقات و حوادث زندگی ام مربوط به کارم می‌باشد.	۲/۲۸	۰/۷۹۶
	۴	بعضی اوقات، وقتی شب در رختخواب خود دراز کشیده‌ام، قبل از خوابیدن درباره کارهایی را که فردا بایستی انجام دهم، فکر می‌کنم.	۲/۸۷	۰/۷۵۰
	۵	من با شغلم زندگی می‌کنم، با شغلم می‌خورم و با شغلم نفس می‌کشم.	۲/۱۲	۰/۷۹۸
	۶	احتمالاً در این سازمان کار خواهم کرد، حتی اگر به پول آن احتیاجی نداشته باشم.	۲/۳۴	۰/۸۹۹
	۷	تقریباً اکثر اوقات دوست دارم در خانه بمانم بجای اینکه به سرکار بروم.	۳/۰۱	۰/۷۲۹
	۸	من شخصا در کارم خیلی زیاد درگیر و مشغول هستم.	۲/۶۳	۰/۶۳۱
	۹	بایستی در کارم جاه طلبی و بلندهمتی بیشتری نسبت به آنچه دارم، داشته باشم.	۲/۴۶	۰/۸۰۲
میانگین علاقه فرد به شغل				
اهمیت شغل	۱	از روی چگونگی انجام کار توسط هر فرد، بخوبی می‌توان او را مورد ارزیابی قرار داد.	۳/۱۶	۰/۷۶۶
	۲	من فعالیت‌های دیگری دارم که از کارم در سازمان مهمتر است.	۲/۷۸	۰/۸۰۲
	۳	کارم تنها بخش کوچکی از زندگی مرا تشکیل می‌دهد.	۲/۶۳	۰/۷۳۱
	۴	بیشتر کارها در زندگیم مهمتر از کار شغلی ام می‌باشد.	۲/۶۳	۰/۶۶۲
	۵	من بایستی بیشتر مراقب کارم باشم، اما اکنون چیزهای دیگری برای من مهم‌تر هستند.	۲/۶۰	۰/۷۲۵
میانگین اهمیت شغل				
رضایت شغلی	۱	بیشتر رضایتی که در زندگی خود دارم، ناشی از شغلم می‌باشد.	۲/۶۳	۰/۷۶۷
	۲	وقتی صبح‌ها سرکار حاضر می‌شوم، واقعا احساس پرواز به من دست می‌دهد.	۲/۴۸	۰/۷۴۹
میانگین شاخص رضایت شغلی				
خودباوری	۱	من واقعا در کارم به حد کمال رسیده‌ام.	۲/۳۵	۰/۶۳۳
	۲	وقتی در کارم که به شغلم مربوط است، شکست می‌خورم، احساس دلنگی و کسالت می‌کنم	۲/۹۴	۰/۷۰۴
میانگین خودباوری				
مسئولیت‌پذیری	۱	از عهده گرفتن وظایف اضافی و مسئولیت‌های زیادی در کارم خودداری می‌کنم.	۲/۸۷	۰/۷۱۵
خودکنترلی	۱	بعضی اوقات بخاطر اشتباهاتی که در کارم مرتکب می‌شوم، دوست دارم به خودم اعتراض کنم.	۲/۷۸	۰/۷۵۶
میانگین و انحراف معیار گویه‌ها				
جمع امتیازات انگیزش				
۵۲/۱				

جهت بررسی میزان انگیزش میانگین انگیزش، مورد استفاده قرار گرفت و چنان که جدول ۲ نشان می‌دهد، عدد ۵۲/۱ به دست آمد. با توجه به این که امتیاز حاصله بیش از ۴۰ است، طبق پرسشنامه لوداهل و کچنر، کارمندان مورد مطالعه دارای انگیزش شغلی بالا هستند و شغل آن‌ها بخش بزرگی از زندگی آنان را تشکیل می‌دهد. بعد مسئولیت پذیری در میان ابعاد انگیزش با عدد ۲/۸۷ بیشترین امتیاز را به خود اختصاص داده است. این عدد حاکی از آن است که مسئولیت پذیری کارمندان در سطح متوسط و بسیار نزدیک به سطح خوب است. ابعاد خودکنترلی (۲/۷۸)، اهمیت شغل (۲/۷۶)، خودباوری (۲/۶۴) با تفاوت کمی در درجه های بعدی قرار دارند. کمترین امتیاز مربوط به دو بعد علاقه فرد به شغل (۲/۵۸) و رضایت شغلی (۲/۵۵) است. تمامی ابعاد انگیزش در سطح متوسط بود.

۱-۴- آزمون فرضیه های پژوهش

جهت آزمون فرضیه اول پژوهش مبنی بر این که «میان اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد» پس از این که میانگین اخلاق کار اسلامی و همچنین میانگین انگیزش محاسبه شد، از طریق آزمون همبستگی پیرسون همبستگی این دو متغیر مورد بررسی قرار گرفت که نتیجه آن در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳- رابطه میان اخلاق کار اسلامی و انگیزش

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
اخلاق کار اسلامی و انگیزش	۰/۴۲۹	۰/۰

بر طبق جدول ۳ ضریب همبستگی بین دو متغیر اصلی تحقیق یعنی اخلاق کار اسلامی و انگیزش ۰/۴۲۹ به دست آمد که در سطح ۰/۰ معنی دار است. بنابراین فرض صفر رد شده و فرض تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و می‌توان گفت بین دو متغیر رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. بدین معنا که هر قدر کارمندان، دارای اخلاق کار اسلامی بیشتری باشند میزان انگیزش آنان بیشتر خواهد بود. به این ترتیب فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

جهت آزمون فرضیه دوم پژوهش مبنی بر این که «میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد انگیزش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد» آزمون همبستگی پیرسون به طور جداگانه برای هر یک از متغیرها به اجرا درآمد که نتایج آزمون‌ها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ - نتایج آزمون همبستگی بین ابعاد انگیزش و اخلاق

ردیف	متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۱	علاقه فرد به شغل	۰/۳۴۱	۰
۲	اهمیت شغل	۰/۳۳۰	۰/۰۰
۳	رضایت شغلی	۰/۲۷۰	۰/۰۰۴
۴	خودباوری	۰/۲۳۴	۰/۰۱۳
۵	مسئولیت پذیری	۰/۳۲۹	۰
۶	خودکنترلی	۰/۱۸۱	۰/۰۵۸

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود علاقه فرد به شغل، اهمیت شغل، رضایت شغلی، خودباوری و مسئولیت‌پذیری از ابعاد انگیزش رابطه مثبت و معناداری با اخلاق کار اسلامی دارند. اما رابطه بین خودکنترلی به‌عنوان بعد ششم انگیزش با متغیر اخلاق کار اسلامی در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد چراکه میزان سطح معنی داری به‌دست آمده برابر با ۰/۰۵۸ است که بیشتر از ۰/۰۵ بوده و حاکی از آن است که این دو متغیر رابطه معناداری ندارند.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

انگیزش همواره به‌عنوان عاملی مهم در به‌کارگیری نیروی انسانی مورد توجه بوده است. عواملی مانند پاداش‌های مادی، مشارکت و سیاست‌های ترفیع و ... از عوامل موثر بر ایجاد انگیزه شناخته می‌شوند. اما به جرأت می‌توان گفت که نگرش‌ها و پایبندی به اصول اخلاقی اسلامی به مثابه قوی‌ترین محرک درونی، فرد را به فعالیت مجبور می‌سازد چرا که در دین اسلام، فضیلت انجام کار برابر با جهاد در راه خدا شناخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد انگیزش شامل علاقه فرد به شغل با ضریب همبستگی ۰/۳۴۱، اهمیت شغل با ضریب همبستگی ۰/۲۷۱، مسئولیت‌پذیری با ضریب همبستگی ۰/۳۲۹ و رضایت شغلی با ضریب همبستگی ۰/۲۷۰ و خودباوری با ضریب همبستگی ۰/۲۳۴ در کارمندان ارتباط معنی‌دار و مثبت وجود دارد که این یافته در پژوهش یوسف (۲۰۰۱) مورد تأیید واقع شده است.

شواهد حاصل از این پژوهش نشان داد که هر چه اخلاق کار اسلامی در سطح بالاتری باشد، میزان انگیزش در کارمندان افزایش می‌یابد. بنابراین می‌توان گفت باورها و ارزش‌های دینی و اسلامی که درون شخص نهادینه شده باشند، در بالا بردن میزان علاقه به شغل و انگیزه انجام مسئولیت‌های شغلی مؤثرتر هستند. یافته این پژوهش و سایر پژوهش‌های مشابه حاکی از آن است که اخلاق کار اسلامی به‌عنوان مؤلفه‌ای مهم بر فعالیت فرد در سازمان تأثیر می‌گذارد به گونه‌ای که تعهد سازمانی (خسروی و دیگران، ۱۳۹۰؛ ساکس و دیگران، ۱۹۹۶؛ یوسف، ۲۰۰۰؛ یوسف، ۲۰۰۱)، وفاداری سازمانی (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷) و ابتکار و نوآوری (کومار و چه رز، ۲۰۰۷) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع در بین مسلمانان از بُعد اعتقادی، کار و تلاش خداپسندانه فقط بر مبنای انگیزه‌های دنیوی نظیر کسب درآمد صورت نمی‌گیرد، بلکه بیشتر بر توشه آخروی انسان پایه‌گذاری می‌شود. چنین اعتقادی در تمام لحظات می‌تواند افراد را در برابر ناملازمات مختلف، نظیر احساس اجحاف و بی‌عدالتی درآمدی محافظت کند و حتی با تضعیف و کم رنگ کردن تمایلات دنیوی تا اندازه‌ای موجبات رضایت شغلی مستقل از شرایط کاری و پرداخت را فراهم نماید. از دیدگاه امام علی(ع) ارزش هر کار به اخلاقی بودنش است نه به زیادی آن. تأکید بر استحکام درکار، تعهدپذیری، محکم کاری و امانت‌داری، مسئولیت‌پذیری و ... همه و همه بیانگر نقش مهم و اساسی اخلاق در به ثمر رسیدن کار و تلاش است، زیرا که به دلیل رعایت این‌ها است که کار نتیجه خواهد داد(مشایخی‌پور، ۱۳۹۰، ۴۴). در یک نتیجه‌گیری نهایی می‌توان گفت که اخلاق کار اسلامی می‌تواند یکی از عوامل ایجاد انگیزه در کارکنان باشد و به‌عنوان شاخصی مهم، در جذب کارکنان در نظر گرفته شود. این یافته‌ها توجه مسئولان و مدیران سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های خدماتی را به ارتقاء اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها به‌عنوان پیش زمینه افزایش انگیزش کارکنان جلب می‌کند. البته لازم به ذکر است که در ایران با توجه به فرهنگ اسلامی غالب در محیط‌های کاری، انتظار می‌رود انگیزش کارکنان نیز به تبع آن در سطح مطلوبی باشد. با این حال، یافته‌های پژوهش حاضر نشان‌گر سطح متوسط انگیزش در بین کارکنان بوده و به نظر می‌رسد لازم است راهکارهای افزایش انگیزش کارکنان همراه با ارتقاء اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها مورد اعتنای مسئولان قرار بگیرد.

۶- پیشنهادها

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی به‌عنوان مؤلفه‌ای مهم بر تمام ابعاد انگیزش در کارکنان سازمان مؤثر است، بر این اساس پیشنهادها پژوهش به شرح زیر عنوان می‌شود؛

الف- تعریف کدهای اخلاق کار اسلامی توسط سازمان‌ها و در نظر گرفتن آن‌ها در فرایند استخدام می‌تواند تاثیر مطلوبی در جذب کارکنانی باانگیزه و افزایش بهره‌وری کارکنان داشته باشد. تنظیم منشور اخلاقی در سازمان‌ها در گام اول نمایان‌گر مهم بودن ارزش‌های اخلاق اسلامی کار و پررنگ کردن این ارزش‌ها در سازمان است.

ب- تقویت ابعاد مختلف اخلاق کار اسلامی با استفاده از روش‌های مختلف مثل تشویق کارکنانی که وظایف خود را دقیق و درست انجام می‌دهند نیز می‌تواند با افزایش انگیزه در کارکنان برای به‌کارگیری اخلاق کار اسلامی در محیط کار به افزایش بهره‌وری در این سازمان‌ها کمک نماید.

ج- مقید بودن مدیران و کارکنان رده بالای سازمان‌ها به ارزش‌های اخلاق اسلامی کار در عمل می‌تواند عاملی بسیار قدرتمند در جهت تشویق کارکنان برای به‌کارگیری ارزش‌های اخلاق اسلامی کار باشد.

د- با ایجاد ضمانت‌های اجرایی می‌توان اخلاق اسلامی کار را در سازمان‌ها نهادینه کرد، بدین ترتیب اخلاقی شدن سازمان‌ها، موجب کاهش تبعیض و نارضایتی و افزایش انگیزش و روحیه سازمانی در کارکنان و در نتیجه رشد و تعالی سازمان می‌شود.

همچنین به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود اخلاق اسلامی کار را با متغیرهای دیگر سازمانی و در سازمان‌های دیگر نیز مورد تحقیق و مطالعه قرار دهند.

۷- پی‌نوشت‌ها

1- Ali and Al-Kazemi

۲- وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

3- Shakil Ahmad

۸- منابع

- [۱] آخوندی بناب، حبیب‌اله. موسومی شجاعی، زهرا. پیرخانفی، علیرضا. مهدی پور مقدم، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۸-۸۹. فراسوی مدیریت، ۵ (۱۷)، ۳۳-۵۲.
- [۲] الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲). مدیریت عمومی. تهران؛ نشر نی.
- [۳] بختیاری، عاطفه. گودرزی، محمود. حمیدی، مهرداد. قربانی، محمدحسین (۱۳۸۸). ارتباط عوامل انگیزشی بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران. مدیریت ورزشی (حرکت)، ۱ (۳)، ۱۳۵-۱۵۰.
- [۴] بخشی علی آباد، حمید. نوروزی، داریوش. حسینی، زهراالسادات. (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۴ (۱۲): ۳۰-۳۷.
- [۵] تقوی لاریجانی، ترانه. پارسا یکتا، زهره. کاظم نژاد، انوشیروان. مظاهری، افسانه (۱۳۸۵). پیامدهای ارزشیابی عملکرد و رابطه آن با انگیزش شغلی از دیدگاه پرستاران شاغل. حیات، ۱۲ (۴)، ۳۹-۴۵.
- [۶] خسروی، زهرا. رضایی، آمنه. اسکندری، نازیلا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، آذر ۲۸-۲۹، نایین.
- [۷] خورشیدی، عباس. مولانا، ناصر. درب اصفهانی (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران. تحقیقات روانشناختی، ۲ (۶)، ۱۳-۲۹.
- [۸] دیوس کیت، نیواستورم جان (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار رفتار سازمانی، (ترجمه محمدعلی طوسی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

- [۹] رایبیز، استیفن پی. (۱۳۷۸). مبانی رفتار سازمانی، (ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی). تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- [۱۰] اسید عامری، میرحسن (۱۳۸۸). تبیین رابطه بین مولفه های مدیریت مشارکتی به عنوان یک شیوه موثر و انگیزش شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. حرکت، ۱ (۱)، ۵-۱۷.
- [۱۱] سماواتیان، حسین. کامکار، منوچهر. نگهبان، حسن. (۱۳۸۹). رابطه بین ویژگی های شخصیتی و نگرش نسبت به رعایت موارد ایمنی کاری کارکنان. تحقیقات روانشناختی، ۲ (۶)، ۴۴-۵۸.
- [۱۲] شکرشکن، حسین. ارشدی، نسرین. شهنی ییلاق، منیجه. حقیقی، جمال (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشابندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز، ۱۵ (۱)، ۳۲-۱.
- [۱۳] کشتکاران، علی. کاوسی، زهرا. قلی پور، آرین. سهرابی زاده، ساناز. شرفی، زهرا (۱۳۹۱). دل بستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستانهای آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله پیابورد سلامت، ۶ (۲)، ۱۴۷-۱۵۶.
- [۱۴] گل پرور، محسن. نادى، محمدعلی (۱۳۹۰). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶ (۱)، ۴۳-۵۲.
- [۱۵] ظریفی، فریبرز. یوسفی، بهرام. صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دل بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، ۱۵، ۱۵۷-۱۷۴.
- [۱۶] محمدی مقدم، یوسف. زارع، محمد. (۱۳۸۷). رضایت شغلی کارکنان پلیس: بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان یزد در سال ۱۳۸۷. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۳ (۴)، ۵۰۵-۵۱۶.
- [۱۷] مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰). مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۹ (۱)، ۳۷-۶۶.
- [۱۸] مهاجرنسب، نزهت (۱۳۹۱). اخلاق و ویژگی های کتابدار. انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران شاخه خراسان.
- [۱۹] میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۲). مدیریت استراتژی منابع انسانی و روابط کاری. تهران: موسسه انتشارات.
- [۲۰] میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: نشر رامین.
- [۲۱] تراقی، مهدی. (۱۳۸۳). جامع السعادات (جلد اول). قم: انتشارات اسماعیلیان.

[۲۲] وطن خواه، سودابه. پیوند بیمون نژاد، افسانه. حمیدی، حجت (۱۳۹۲). مدل الماس عدالت و ارتباط آن با خودباوری. علوم پزشکی رازی، ۲۰ (۱۰۸)، ۱۹-۲۷.

[۲۳] هداوند، سعید. صادقان، شهره (۱۳۸۶). سازه های اثربخش در توان افزایی کارکنان. مجله تدبیر، ۱۸۰.

[24] Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *J Soc Psychol*, 128 (5), 575-83.

[25] Ali, A. and Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Int J Cross Cult Manag* 14 (2), 93-104.

[26] Bandura, A. (2000). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In: Locke EA (Ed.). *Handbook of principles of organization behavior*. Oxford, UK: Blackwell, 120 - 136.

[27] Elankumaran, S. (2004). "Personality, organizational climate and job involvement: an empirical study". *Journal of human values*, 10 (2), 117-130.

[28] Kumar N, Che Rose R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *J Manag Dev*, 29 (1), 79-93.

[29] Martinez, J. (2008). *Assessing quality, out come and performance management*. Geneva: World Health organization.

[30] Saks A.M., Mud rack PE, Ash forth BE (1996). The relationship between the work ethic , Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees. *Can J Admin Sci*, 13 (3), 226-36.

[31] Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez Roma, V. & Bakker, A. The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.

[32] Shakil Ahmad, M. (2011). Work ethics: an islamic prospective. *Int J Hum Sci* 8 (1), 850-9.

[33] Lodahl, T.M., Kejner, M. 1965. The definition and measurement of job involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.

[34] Tella A, Ayeni CO., Popoola SO. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in [34] Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Libr Philos Pract*, 9 (2), 1-16.

[35]Yousef, D.A.(2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Hum Relat*, 53 (4), 513-537.

[36]Yousef, D.A.(2001).Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross culture context. *Person Rev*, 30 (2), 152-69.