

پیامدهای اخلاق کار اسلامی

حسین صیادی تورانلو *

سپیده ثقفی **

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۳/۰۱

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۱۲/۱۹

چکیده

هدف این پژوهش تبیین پیامدهای اخلاق کار اسلامی در سازمان است و بدین منظور ابتدا با بررسی ادبیات تحقیق و مصاحبه با خبرگان دانشگاهی و حوزوی شهرستان کرمان پیامدهای اخلاق کار اسلامی در سازمان شناسایی گردید. پس از شناسایی پیامدها، پرسشنامه تحقیق طراحی و بین جامعه مورد مطالعه توزیع گردید. جامعه آماری تحقیق را کارکنان دانشگاهی شهرستان کرمان تشکیل می‌داد. این جامعه در زمان پژوهش حدوداً شامل ۷۴۰ کارمند بود. بدین منظور نمونه‌ای تصادفی مشتمل بر ۳۵۰ نفر از کارکنان دانشگاهی شهرستان کرمان براساس جدول مورگان انتخاب و در نهایت ۲۱۶ پاسخ معتبر پس از چندین بار پیگیری گردآوری شد. پس از گردآوری داده‌های تحقیق روایی و پایایی پرسشنامه پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج حاکی از تأیید پایایی و روایی پرسشنامه تحقیق بود. به‌منظور پاسخ‌دهی به فرضیات تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. یافته‌ها حاکی بود که پیامدهای اخلاق کار اسلامی در دو حوزه فردی و اجتماعی محقق می‌شود. در حوزه فردی پیامدهای اخلاق کار اسلامی برای افراد در سازمان شامل حفظ کرامت انسانی، آرامش فردی و آرامش در محیط کار است. در حوزه اجتماعی پیامدهای اخلاق کار اسلامی برای جامعه مورد نظر، تقویت ارتباطات اجتماعی و عدالت اجتماعی را در پی دارد.

کلیدواژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، اخلاق و کار، کار و اسلام.

* نویسنده مسئول: استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان

h.sayyadi@vru.ac.ir

s.sepideh2@yahoo.com

** کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان

مقدمه

امروزه بیش از یک میلیارد مسلمان در سراسر جهان وجود دارد که عنصر مشترک بین آنها دین اسلام است. در واقع اسلام به عنوان دین خاتم در تمام عرصه‌ها آموزه‌های جامع و متناسبی با سعادت و کمال حقیقی انسان را عرضه کرده است (رعنایی کردشولی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۰). هم‌چنین افراد را به شرکت در امور دنیوی تشویق کرده است در حالی که ارتباط خود را با خالق خود براساس اخلاق الهی حفظ کنند؛ همان گونه که قرآن و سنت نشان می‌دهد که در تمام طول زندگی، مسلمانان باید در اخلاق اسلامی هدایت شوند (الغزالی، ۱۹۰۰؛ حمید و همکاران، ۲۰۱۰: ۲). بدین منظور، قرآن و سنت موارد درست و نادرست را هم تعریف کرده است به طوری که بر مبنای این نسخه اخلاقی، آنچه باعث خشنودی خداوند می‌شود به منزله عناصر رفتار اخلاقی به‌شمار می‌رود (بکان و بدآوی^۱، ۲۰۰۵؛ الفخانی و احمد^۲، ۲۰۱۳)؛ با وجود این اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف پیامبران الهی را تشکیل می‌دهد؛ زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می‌یابد (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲: ۲؛ اردلان و همکاران، ۱۳۹۳: ۳؛ نصرالهی، ۱۳۹۱: ۳۹؛ حسنی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲)؛ در عین حال، اخلاق توسط نویسندگان و فیلسوفان، «مجموعه‌ای از اصول رفتاری درست» یا «نظامی از ارزشهای اخلاقی» تعریف شده است که افراد روزانه با آنها در زندگی خود روبه‌رو می‌شوند (چریتون و چریتون^۳، ۱۹۹۳؛ بامن^۴، ۱۹۸۷؛ حمید و همکاران، ۲۰۱۰)؛ اما عموماً اخلاق در سازمان را شناخت درست از نادرست در محیط کار می‌دانند (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳: ۷۷). قرآن راهنمای اخلاق کار اسلامی است که توسط مسلمانان اجرا می‌شود و کسانی را هم که به‌منظور امرار معاش تلاش می‌کنند بسیار مورد تمجید قرار می‌دهد؛ بنابراین نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها در تصمیم‌گیریها و انتخابها، در برخوردها و ارتباطات، مهم و تعیین‌کننده است. از این‌رو امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت به‌شمار می‌رود و می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمانها ایفا کند (رجبی‌پور و دهقانی، ۱۳۹۱: ۵۱). مطالعات متعددی به بررسی

1 - Beekun & Badawi

2 - Elfakhani & Ahmed

3 - Cherrington & Cherrington

4 - Baumann

اخلاق کار اسلامی پرداخته است (علی^۱، ۱۹۸۸ و ۱۹۸۹؛ علی و عظیم^۲، ۱۹۹۴؛ عبداللهی و اکبرنژاد، ۲۰۱۱: ۹۱۷؛ یوسف، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱b و ۲۰۰۱a؛ محمد عبدالکریم و حسین^۳، ۲۰۱۰: ۹۱۷؛ حیدری‌نیا، ۱۳۹۳). در بیشتر تحقیقات به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲؛ حسنی و همکاران، ۱۳۹۱؛ رجبی پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱؛ حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲؛ ایدروس و همکاران، ۲۰۱۱)، عدالت سازمانی (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳)، رضایت شغلی (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳؛ حسنی و همکاران، ۱۳۹۱؛ حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲) و عملکرد شغلی (حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲) پرداخته شده است. در صورتی که بررسی آثار و پیامدهای آن در سازمان مورد توجه اندکی قرار گرفته است. با توجه به اینکه اسلام یکی از مؤثرترین عوامل شکل‌گیری و تنظیم دیدگاه‌ها و رفتار فردی و گروهی در زندگی بشر است به جاست که آثار و پیامدهای اخلاق کار اسلامی بویژه در کشوری که نماد تحقق اصول و عقاید اسلام است، مورد بررسی قرار گیرد این پژوهش با هدف شناسایی مهمترین پیامدها و آثار رعایت اخلاق کار اسلامی در ادارات و سازمانهایی شکل گرفته است که قشر تحصیل کرده با آن سروکار دارند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

واژه اخلاق جمع خَلْق یا خُلُق است و واژه خلق در لغت به معنی خوی، سنجیه، طبع و عادت است. اخلاق، ملکات نفسانی است که به سبب آنها صدور رفتار و کارها بدون نیاز به فکر و تأمل صورت می‌پذیرد (حیدری رامشه و برومند، ۱۳۹۳: ۱۲۸؛ نراقی، ۱۳۸۳: ۲۶؛ حریری و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۸). اخلاق حالتی درونی است که از رفتار و کردار فرد کشف می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۸۱: ۶؛ حیدری رامشه و برومند، ۱۳۹۳: ۱۲۸). امروزه پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی یکی از الزامات است. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. تعاریف مختلفی در باب اخلاق ذکر شده که در ذیل به چند نمونه از آنها اشاره شده است:

1 - Ali

2 - Ali & Azim

3 - Mohamed Abdul Karim & Hussein

جدول ۱: تعاریف اخلاق

تعریف	سال	نویسنده
اخلاق را عاملی تمدن ساز معرفی می‌کند.	۱۳۸۱	غنی‌نژاد
دقت اخلاق را رعایت اصول معنوی و ارزشهای حاکم بر رفتار شخصی یا گروه مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است، تعریف می‌کند. وی این‌گونه بیان می‌کند که ارزشهای اخلاقی تعیین‌کننده استانداردهایی است مبنی بر اینکه از نظر رفتار و تصمیم‌گیری چه چیزی خوب یا بد است.	۱۳۷۴	دفت، ترجمه پارساییان و اعرابی
بئوچمب اخلاقیات را به عنوان «آنچه خوب یا بد است»، تعریف کرده است.	۱۹۸۲	بئوچمب
رائز می‌گوید که رفتارهای اخلاقی به استانداردهای واقعی و درست رفتاری بین گروه‌ها در شرایط یکسان اشاره می‌کند.	۱۹۶۴	رائز
باری اخلاق را مطالعه چیزهایی می‌داند که تشکیل‌دهنده رفتار خوب و بد است و شامل اعمال و ارزشهای مرتبط است.	۱۹۷۹	باری
اخلاق به طور ساده و خلاصه شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام دادن صحیح و ترک ناصحیح است.	۱۳۸۲	سلطانی
اخلاق برخی ویژگی و سجایای اکتسابی است که بشر آن را به‌عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد.	۱۳۷۶	مطهری

عموماً اخلاق را شناخت درست از نادرست در محیط کار و انجام دادن درست و ترک نادرست می‌دانند (غلامی، ۱۳۸۸؛ رجیبی‌پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱: ۵۲). رفتار اخلاقی تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل جهانی، ملت، جامعه، خانواده و فردی است. براساس مفاهیم عمیق دینی، می‌توان دریافت که انگیزه‌های اصلی اخلاق اسلامی، توجه به این اصل است که هر انسانی به انجام دادن کار خوب و دوری از کارهای بد ملزم است (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۷). تعاریف مختلفی در باب اخلاق کار ذکر شده که در ذیل به چند نمونه از آنها اشاره شده است:

جدول ۲: تعاریف اخلاق کار

تعریف	سال	نویسنده
اخلاق کار نگرش فردی را در جهت جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداشهای مادی و غیر مادی، و تمایل به تحرک شغلی به سوی بالا را منعکس می‌کند.	۲۰۰۱	یوسف
اخلاق کار مجموعه‌ای از اصول اخلاقی در زمینه اسلامی تعریف می‌شود که درست را از نادرست تمیز می‌دهد.	۱۹۹۶	بیکن
اخلاق کار، هنجاری فرهنگی است که به انجام دادن مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار به خودی خود دارای ارزش ذاتی است.	۱۳۸۷	توسلی و نهارندی
اخلاق کار، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند.	۱۳۸۲	قراملکی
مجموعه‌ای از کنشها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته‌شده که از سوی سازمانها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق کار گویند.	۱۳۷۳	آزاد

بیشتر تحقیقاتی که در مورد اخلاق کار و در این حیطه صورت گرفته در غرب و متمرکز بر اخلاق کار پروتستانی و مبتنی بر تجربه کشورهای امریکایی و اروپایی است (سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷)؛ بنابراین اولین پژوهشها در گستره اخلاق کار بر اخلاق پروتستانی کار تکیه کرده است که توسط ماکس وبر حمایت می‌شد (یوسف^۱، ۲۰۰۱؛ معیدفر، ۱۳۸۵: ۳۲۳؛ حیدری‌نیا، ۱۳۹۳: ۳۴؛ حسنی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۷؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷). مفهوم اخلاق کاری پروتستانی را وبر براساس رابطه علی بین اخلاق کار و توسعه نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی ارائه کرد (یوسف، ۲۰۰۱؛ سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳). نظریه وبر موفقیت در کار را با اعتقاد دینی پیوند زده است. وبر معتقد بود ایمان و عقیده کالونیست‌های پروتستان نیرویی جهت‌دهنده در نظام سرمایه‌داری ایجاد می‌کند و این نیرو بر این فرض مبتنی است که موفقیت مالی و کاری ابزاری نه تنها برای دستیابی و تحقق اهداف شخصی، بلکه به منظور دستیابی و تحقق اهداف دینی نیز هست (یوسف، ۲۰۰۱؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷). تلاش برای ایجاد اخلاق کار اسلامی در دهه ۱۹۸۰ آغاز شده است. ممکن است پژوهش نصر

(۱۹۸۴) اولین بار در اخلاق کار اسلامی باشد؛ اما مهمترین و برجسته‌ترین مطالعه در اخلاق کار اسلامی مطالعه علی است (علی^۱، ۱۹۸۸ و ۱۹۸۹؛ علی و عظیم^۲، ۱۹۹۴؛ عبادالهی و اکبرنژاد، ۲۰۱۱: ۹۱۷). علی (۱۹۸۸) مقیاس اخلاق اسلامی کار را طراحی کرد و محققان در پژوهشهای خود از آن استفاده کردند (یوسف، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱b و ۲۰۰۱a؛ محمد عبدالکریم و حسین، ۲۰۱۰؛ عبادالهی و اکبرنژاد، ۲۰۱۱، ۹۱۷؛ حیدری‌نیا، ۱۳۹۳: ۳۴). اخلاق کار اسلامی برخلاف اخلاق کاری پروتستان، که در افکار وبر ریشه دارد از قرآن و سنت نبوی (یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲؛ علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۵؛ علامه مجلسی، ۱۳۷۸: ۱۰۰؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷؛ حریری و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۸؛ جان‌مشایخ، ۱۳۹۱: ۱۵۲) و کلام امامان معصوم نشأت می‌گیرد (علامه مجلسی، ۱۳۷۸: ۱۰۰؛ جان‌مشایخ، ۱۳۹۱: ۱۵۲). دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است. اخلاق کار اسلامی، کار را بسان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷؛ حریری و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۸ - ۶۹؛ خسروی و دیگران، ۱۳۹۰؛ علی، ۱۹۸۸؛ یوسف، ۲۰۰۰؛ سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳ - ۳۳۴). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را فضیلت در زندگی بشر دیده است (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۷؛ سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳ - ۳۳۴؛ رکمن^۳، ۲۰۱۰: ۲۳)؛ به عبارت دیگر، اخلاق کار اسلامی جهتگیری به‌سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان ارزش در زندگی بشر است (جان‌مشایخ، ۱۳۹۱: ۱۵۲؛ رکمن، ۲۰۱۰: ۲۳؛ سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳) و بیان می‌شود که کار در میان نیازهای شخصی، ارزش است (جان‌مشایخ، ۱۳۹۱: ۱۵۲؛ علی و الاهدان^۴، ۲۰۰۸؛ سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳). در واقع اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه را درست است از نادرست متمایز می‌سازد (سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳؛ ریزک^۵، ۲۰۰۸؛ رکمن، ۲۰۱۰: ۲۳؛ جان‌مشایخ، ۱۳۹۱: ۱۵۲). در واقع اخلاق کار اسلامی از ویژگی اخلاقی همه آنچه هر مسلمان باید در سفر زمینی‌اش براساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد، تفکیک‌ناپذیر است (جان‌مشایخ، ۱۳۹۱: ۱۵۳؛

1 - Ali

2 - Ali & Azim

3 - Rokhman

4 - Ali & Owaihan

5 - Rizk

سلم آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۳۳؛ علی و الکاظمی، ۲۰۰۷).

بررسی ادبیات تحقیق و مطالعات مشابه نشان می‌دهد در بیشتر مطالعات به بررسی تأثیرگذاری اخلاق کار اسلامی بر دیگر متغیرهای سازمانی و غیر سازمانی پرداخته شده است. پژوهشهای فراوانی به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی، تعهد کارکنان، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی پرداخته است در صورتی که بررسی آثار و پیامدهای آن در سازمان مورد توجه اندکی قرار گرفته است. با مطالعه ادبیات تحقیق اخلاق کار و اخلاق کار اسلامی در مجموع آثار و پیامدهای اخلاق کار اسلامی را می‌توان در دو گروه آثار فردی و آثار اجتماعی به شرح ذیل تقسیم کرد:

آثار فردی رعایت اخلاق اسلامی

کرامت انسانی

در فراخانی تاریخ حیات انسان، مقوله کرامت انسانی همواره در کانون توجه اندیشه‌ورزان بشری بوده است. این مهم در تمام ادیان توحیدی مورد تأکید قرار گرفته و در حقیقت کوشش تمام پیامبران الهی و پیشوایان دینی برای دفاع و حفاظت از کرامت ذاتی انسان بوده است (هادک^۱، ۱۹۹۶؛ مانوکیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳؛ متیتی^۲، ۲۰۰۸). در نظر قرآن کریم هر آنچه باعث تکریم و علو جایگاه انسان کامل در قوس نزولی وجود است، موهبتی است؛ یعنی همه فضل خداوندی است و اراده و اختیار در ایجاد آن نقشی ندارد؛ بلکه به طریقه انعام و افاضه از جانب خداوند سبحان به او عطا شده است (رمضانی، ۱۳۸۵). از دیدگاه قرآن، کرامت انسان به عنوان اصل آفرینش در نظر گرفته شده و کرامت در سرنوشت انسان تنیده شده است. یکی از شاخصترین آیات در زمینه کرامت انسانی، «و لقد کرمنا بنی آدم» (اسرا/ ۷۰) است (جوادی آملی، ۱۳۸۶: ۴)؛ بنابراین انسان صاحب حق است و به این دلیل دارای حرمت و کرامت است (ارک و برین، ۲۰۲). در این مفهوم، کرامت بر نوعی ارزش ذاتی دلالت دارد که به طور برابر به همه انسانها متعلق، و این ارزش لازمه وجودی ماهیت انسانی است و در حقیقت در ذات بشر وجود دارد و دائمی و غیر قابل تغییر است. بر اساس چنین مفهومی، نوعی تکلیف برای دیگران ایجاد می‌شود که به گونه شایسته‌ای با یکدیگر رفتار کنند. براساس این مفهوم، کرامت انسانی، مفهومی است که شروط

1 - Haddock

2 - Matiti

اخلاقی دقیق و سختی را بیان می‌کند و لذا در نظر کانت به عنوان «ارزش» تفسیر می‌شود (کانت و ایمانوئل، ۱۳۸۳). واژه کرامت از جمله کلماتی است که معنای مختلفی برای آن ذکر شده است. ابن فارس در معنای کریم می‌نویسد: «کریم یا به مفهوم شرافت نفسانی و یا به معنای شرافت اخلاقی» است (ابن فارس، ۱۴۱۸: ۹۲۳). در قاموس قرآن کریم نیز کرامت به معنای بزرگواری و شرافت، بخشندگی و سخاوت و ارزشمند بودن و عزیز بودن و مانند آن آمده است. آیت‌الله جوادی آملی در بیان معنای کرامت آورده‌اند: «کرامت همان نزاهت از پستی و فرومایگی است» (رضوانی‌پور، ۱۳۸۶). مطهری (۱۳۷۹) معنای اصطلاحی کرامت انسانی این است که بما هو انسان عزیز و شریف و ارجمند است و نیز در تدوین حقوق بشر آنچه مبنای اصلی قرار گرفته است، ملاحظات انسان از آن حیث که انسان است، است، نه معیارهایی چون رنگ، نژاد، زبان، جغرافیا، طبقه اجتماعی و اعتقاد دینی. آیت‌الله جوادی آملی در این زمینه اعتقاد دارند که کرامت انسان در قرآن این است که در قلمرو دین می‌گنجد. قلمرو دین آن است که انسان، دین‌شناس و هم‌چنین دین‌باور باشد. معرفت، گرایش و منش او، دینی باشد (خالقی و رشوادی، ۱۳۹۲: ۴). همه انسانها از شأن و کرامت والای انسانی برخوردارند و لازم است در هر حالتی مورد احترام قرار گیرند (آنونیا موس، ۲۰۱۳). در صورتی که منزلت انسانی وی، ضمن تجربه احساس عدم اطمینان، حقارت و شرمساری مورد بی‌احترامی قرار گیرد (مک‌کویین، ۲۰۰۰)، حفظ کرامت انسانی در صورت تحقق هر آنچه بر خود می‌پسندی بر دیگران نیز پسند، معنی‌دار خواهد بود (مانوکیان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳). در واقع با رعایت اخلاق کار اسلامی فرد شریف و ارجمند با دیگران برخورد می‌کند و متقابلاً دیگران نیز با وی چنین برخوردی دارند. همان‌طور که انسانها از شأن و کرامت برخوردارند با رعایت اصول اخلاقی این امر محقق می‌شود و از آثار بد نیز جلوگیری می‌شود؛ لذا می‌توان گفت که کرامت انسانی یکی از آثار و پیامدهای فردی رعایت اخلاق کار اسلامی است؛ به عبارت دیگر:

فرضیه ۱: کرامت انسانی نقش مثبت و معنی‌داری در تبیین پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی

دارد.

آرامش فرد و آرامش در محیط کار

بشر به طور طبیعی در طول زندگی در این جهان با نگرانیها و اضطرابهای بسیاری روبه‌رو است (معموری، ۱۳۸۲: ۳). در واقع نگرانی و تشویش در زندگی بشر حضوری چشمگیر دارد. زمانی

نیست که بشر خالی از تشویش و اضطراب باشد به گونه‌ای که برخی آن را ذاتی دنیا و بشر دانسته‌اند (منصوری، ۱۳۸۹: ۲). یکی از اهداف پیدایش مجموعه بزرگ اختراعات و اکتشافات بشر دستیابی به آرامش در زندگی بوده است. در این میان، ادیان و آیین‌های بومی، رسیدن به آرامش روح و روان را یکی از مهمترین اهداف خویش قرار داده‌اند (منصوری، ۱۳۸۹: ۵). عتیق و جدید، سراسر آکنده از کوشش‌های فرستادگان خداوند برای رهایی انسان از درد و اندوه ساخته و پرداخته خویش و دستیابی به آرامش و سعادت ابدی در هر دو جهان است. آموزه بشارت و نجات، همواره یکی از بخشهای مهم آموزه‌های پیامبران خداوند است که رهایی از رنج و نگرانی فردی و اجتماعی را در خود داشته است (معموری، ۱۳۸۲: ۳). به نظر می‌رسد که مسئله آرامش به عنوان هدف تا آن اندازه مهم و مؤثر بوده است که حتی ایمان و باورهای دینی را می‌توان در راستای دستیابی به این هدف برشمرد. از این رو می‌بینیم که آرامش در جایگاه جامعترین مفهوم دینی در اسلام و آموزه‌های قرآنی نشسته است به طوری که در اسلام، ایمان از ریشه «امن» به معنای آرامش جان و رهایی از هرگونه ترس، اضطراب، تشویش، نگرانی و اندوه گرفته شده است تا به این روش ارتباط ناگسستگی میان پذیرش آموزه‌های وحیانی و توحید را با دستیابی به آرامش روح و روان پدیدار سازد (انعام/۸۲؛ منصوری، ۱۳۸۹: ۸). در فرهنگ فارسی معین، آرامش به معنی آرامیدن، فراغت، راحتی، آسایش، طمأنینه، سکینه، صلح، ایمنی و امنیت، خواب اندک و سبک و سکون آورده شده است (فرهنگ فارسی معین، ۱۳۸۶؛ حسینی، ۱۳۹۱). مفهوم آرامش در قرآن از راه کلید واژه‌هایی مانند اطمینان (رعد/۲۸)، سکینه (فتح/۴)، سکن (توبه/۱۰۳؛ انعام/۹۶) و دیگر مشتقات آن (روم/۲۱)، امن (انعام/۶)، سبات (فرقان/۴۷) و تعابیر گوناگونی مانند ربط قلوب (کهف/۱۴)، نفی خوف و حزن (فصلت/۳۰، اعراف/۳۵) و تثبیت فؤاد (هود/۱۲۰) قابل پیگیری است (معموری، ۱۳۸۲: ۴). آرامش یکی از نعمت‌های بزرگ خداوند، و بدین دلیل از نعمت‌هایی است که خداوند در قرآن بارها بیان کرده است. اساساً انسانهایی که در زندگی خویش آرامش ندارند در زندگی خویش دائماً احساس پوچی می‌کنند که در این دنیا عبث و بیهوده آفریده شده‌اند؛ همان‌گونه که خدای تبارک و تعالی می‌فرماید: آیا گمان می‌کنید که ما شما را بیهوده آفریده‌ایم و شما به سوی ما بازگردانده نمی‌شوید (مؤمنون/۱۱۵) و حال اینکه هدف و غایت آفرینش خدای تعالی ما انسانها بدین دلیل بوده است که بنده شویم و از این بندگی معرفت کسب نماییم و پیرو آن به امنیت و آرامش هم در این دنیا و هم در سرای آخرت برسیم (حسینی قورتانی،

۱۳۹۱: ۲). بنابراین آرامش، گوهری نایاب و مهمترین نیاز انسان است که در سعادت و سلامت روحی او نقش بسیار مهمی دارد. انسان همواره در جست‌وجوی آرامش است و برای به دست آوردن آن تلاش می‌کند. در دین اسلام آرامش در سطحی گسترده مورد توجه قرار گرفته و بخش وسیعی از آموزه‌های این دین به آن اختصاص یافته است. براین‌اساس دانشمندان اسلامی به آرامش، نگاهی قدسی افکنده و آن را پدیده‌ای الهی شمرده‌اند که از سوی فرشتگان بر دل‌های مؤمنان فرود می‌آید و زمینه‌ساز تقویت ایمانشان است. ایمان در جایگاه جامعترین مفهوم دینی در اسلام از ریشه «امن» به معنای آرامش جان و رهایی از هرگونه هراس و اندوه است که ارتباط میان پذیرش گفتار خداوند و دستیابی به آرامش روح و روان را نشان می‌دهد. ایمان به خدا سرچشمه‌ای بیکران از آرامش و قدرت معنوی را داراست که هرگونه اضطراب و نگرانی را از انسان زدوده، در برابر هرگونه فشار درونی و بیرونی به انسان مصونیت می‌بخشد. روانشناسان هم به تأثیر شگرف ایمان در آرامش روانی، اعتماد به نفس و قدرت روحی انسان تصریح کرده‌اند. انسان امروز در اثر نگرانیها و ناآرامیهای دنیای جدید، بیش‌ازپیش به احساس امنیت و آرامش نیازمند، و همچنان در پی یافتن راه‌های جدید برای رسیدن به آرامش معنوی است (معموری، ۱۳۸۲: ۳). به تعبیر علامه طباطبایی امنیت (آرامش) و هدایت از خواص و آثار ایمان است. به هر حال با توجه به آیات می‌توان به این اصل مهم رسید که امنیت و آرامش روحی تنها موقعی به دست می‌آید که فرد ایمان داشته باشد. درواقع فردی که ایمان و تقوا داشته باشد، دارای اخلاق پسندیده و نیک است که سبب آرامش وی در زندگی روزمره خود می‌شود و لذا می‌توان گفت که رعایت اخلاق کار اسلامی در سازمانها توسط افراد در درجه اول، رضایت خاطر و آرامش وی را در پی دارد که نتیجه آرامش فردی موجب آرامش در محیط کار برای افراد می‌شود. درواقع وجود آسودگی و آرامش فردی، آرامش را هم به محیط منتقل می‌کند و از آثار بد عدم آرامش، که ذکر شد، جلوگیری می‌شود؛ لذا آرامش فردی و آرامش در محیط کار را می‌توان از پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی در سازمان شمرده؛ به عبارت دیگر:

فرضیه ۲: آرامش فردی در تبیین پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی نقش مثبت و معنی‌داری

دارد.

فرضیه ۳: آرامش در محیط کار در تبیین پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی نقش مثبت و

معنی‌داری دارد.

آثار اجتماعی رعایت اخلاق اسلامی

عدالت اجتماعی

عدالت از ریشه «عدل» به معنای برابری و مساوات (ابن فارس، ۱۴۰۴: ۴؛ راغب اصفهانی، ۱۴۰۴، ۵۵۱؛ شریفی، ۱۳۸۸: ۲۹)، میانه‌روی در کارها، حد وسط قرار گرفتن میان افراط و تفریط به گونه‌ای که در آن زیاده و کمی نباشد و قرار دادن هر چیزی در جایگاهش است. گرچه در لغت به این معنا تصریح نشده با توجه به مفهوم «ظلم» است که در برابر «عدل» قرار دارد (راغب اصفهانی، ۱۴۰۴: ۳۱۵؛ صادقی، ۱۳۹۴: ۲۹). یکی از زمینه‌های مختلف عدالت در جامعه عدالت اجتماعی است (شریفی، ۱۳۸۸). تعریف عدالت به «قرار دادن هر چیزی در جای خود و دادن حق به صاحب حق و یا رعایت استحقاقها» و تأکید بر ضرورت «به جا بودن» فعل به عنوان ویژگی فعل عادلانه و تأکید بر اینکه مقتضای عدالت همیشه برابری نیست و در مواردی «تفاوت» و «تمایز» لازمه عدالت است (اسماعیل‌پور نیازی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳۲). «اجتماعی» (در برابر فردی) صفت منسوب به «اجتماع» است (فرهنگ معین)؛ یعنی چیزی که با اجتماع و دیگران ارتباط دارد؛ بنابراین «عدالت اجتماعی» در ارتباط با دیگر افراد است و با خود انسان ارتباط مستقیمی ندارد. با توجه به معنای لغوی «عدالت و اجتماع» می‌توان معنای اصطلاحی «عدالت اجتماعی» را بدین صورت تعریف کرد: عدالت اجتماعی آن است که هر کس در جایگاهی که به حکم عقل، نقل و عرف شایسته آن است، قرار داده شود (صادقی، ۱۳۹۴: ۲۹). عدالت اجتماعی در مقابل عدالت فردی به کار برده می‌شود؛ اما مغایر با آن نیست؛ زیرا برای تحقق عدالت اجتماعی در جامعه، عدالت فردی تک‌تک انسانها لازم است. اسلام همان گونه که به عدالت فردی و تسلط بر قوای نفس تأکید دارد از عدالت اجتماعی و اهمیت آن نیز غافل نیست؛ بلکه بسیار بر آن تأکید، و آن را به عنوان یکی از اهداف بزرگ پیامبران و به‌عنوان وظیفه‌ای دینی و اجتماعی معرفی کرده است. از این رو در آیات قرآن و روایات معصومین درباره ضرورت اجرای عدالت اجتماعی و اهمیت و آثار آن مطالب فراوانی یافت می‌شود (استیری، ۱۳۸۷). برخی از متفکران عدالت اجتماعی را به معنای رفع تبعیض و تفاوت‌های ناروا و برابری همگان در برابر قانون دانسته‌اند. گروهی دیگر عدالت اجتماعی را به‌طور کلی قرار دادن هر چیز در موضع خود دانسته‌اند؛ پس عدالت اجتماعی الزاماً به معنای مساوات نیست؛ بلکه مفهومی اعم از تساوی دارد (عباسیان، ۱۳۸۷: ۱۱۷؛ کشاورز شکری و صدیقی، ۱۳۹۴: ۹۶). عدالت را اساساً می‌توان به‌عنوان اصل یا مجموعه‌ای از

اصول در نظر گرفت که برای حل و فصل دعاوی متضاد به وجود آمده است. اصول عدالت اجتماعی نیز درواقع، کاربرد خاص این اصول برای فائق آمدن بر تعارضاتی است که لازمه همکاری اجتماعی برای ترقی افراد است؛ لذا عدالت اجتماعی براساس مفهوم، توزیع عادلانه از طریق عادلانه قرار دادن است (حجتی و مضطرزاده، ۱۳۸۷: ۴؛ پوراحمد و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸۴).

اغلب از مفهوم عدالت اجتماعی چنین برداشت می‌شود که عدالت به‌طورکلی به معنای برقراری تساوی بین همه افراد و در همه موارد است درحالی‌که این برداشت صحیح نیست و تساوی و برابری در همه‌جا عدالت نیست. گاهی تساوی بین افراد خود عین ظلم است. برقراری عدالت باید بر اساس اندازه استحقاق و تلاشی باشد که کرده‌اند (استیری، ۱۳۸۷). درواقع عدالت اجتماعی یعنی با هر یک از افراد جامعه به‌گونه‌ای رفتار شود که مستحق آن است و درجایی قرار گیرد که سزاوار آن است؛ به عبارت دیگر هر فرد براساس کار، امکانات فکری، ذهنی و جسمی بتواند از موقعیت‌های مناسب و نعمات برخوردار باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۴۷)؛ پس هدف عدالت اجتماعی، توزیع عادلانه امکانات و درآمد میان افرادی است که طبق تعریف دارای حقوق برابرند (زنگی‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۹۶). با رعایت اخلاق کار اسلامی، عدالت اجتماعی محقق می‌شود. درواقع در محیط کار با هر فرد همان برخوردی می‌شود که استحقاق و شایستگی آن را دارد. با این تفسیر می‌توان ذکر کرد که عدالت اجتماعی یکی از آثار و پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی است؛ به عبارت دیگر:

فرضیه ۴: عدالت اجتماعی در تبیین پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی نقش مثبت و

معنی‌داری دارد.

تقویت ارتباطات اجتماعی

انسان به‌عنوان مغز متفکر در طول قرنهای متمادی در مسیر تکوین و تکامل کوشیده است تا بتواند به‌گونه‌ای زندگی فردی و اجتماعی خود را آسان کند و از آن استفاده برد. اشتغال یکی از اساسی‌ترین فعالیت‌های زندگی است و فرد باید سرانجام شغلی را برگزیند و از آن طریق به زندگی خود ادامه دهد. اشتغال از درجه بالایی برخوردار است؛ زیرا هستی فرد و استمرار جامعه به آن بستگی دارد (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۹: ۲). همان‌طور که در اعلامیه جهانی حقوق بشر آمده است «هر انسانی دارای حق کار است». کار به‌عنوان وظایفی تعریف می‌شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی است و هدف آن تولید کالا و خدماتی است که نیازهای انسانی را برآورده

می‌سازد. انسان در فرایند کار کردن است که وارد نظام تقسیم کار می‌شود و در این فرایند است که او صاحب نقش و پایگاه اصلی اجتماعی می‌شود. کار می‌تواند جایگاه فرد را در طبقات اجتماعی مشخص، و پس از آن می‌تواند چگونگی رابطه خود را با دیگران تنظیم کند (میر موسوی، ۱۳۸۴: ۱۴۲). اشتغال به معنای امروزی با آنچه در قرنهای گذشته به آن شغل می‌گفتند، معنای متفاوتی پیدا کرده است. در گستره بی‌حدومرز علوم، انسان امروز انسانی محصور در میان اطلاعات مختلف است که به صورت تصادفی بر تعداد این اطلاعات افزوده می‌شود. قرنی را که هم‌اکنون پشت سر می‌نهیم، قرن توسعه علوم و فنون گوناگون و شکل‌گیری ارتباط وسیع بین کشورهای مختلف است که پیشرفت چشمگیر وسایل ارتباط جمعی و امکان دستیابی گسترده به منابع اطلاعاتی باعث شده است که این دوره از زندگی بشر «عصر ارتباطات» نام گیرد (بلاک، ۱۳۸۸: ۳). ارتباطات فرایندی است که در آن معنای موجودات زنده تعریف و به اشتراک گذاشته می‌شود. انسان قرن بیست و یکم با بشر اولیه تفاوت بسیار دارد و باید برقراری ارتباط با او بویژه ارتباطی بانفوذ و پایدار باشد که با حرفها و تجربه‌های تازه و ناگفته همراه و به هنر و دانش پیچیده علوم ارتباطات اجتماعی مجهز شود (دلاور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴). جامعه‌شناسان بر اهمیت ارتباطات به‌عنوان سازوکار اصلی تکوین و تولید علم تأکید کرده‌اند و پیشرفت علم را بازتابی از نظام ارتباطی آن می‌دانند. ارتباطات علمی در درون سازمانهای آموزشی و پژوهشی و نیز فراتر از مرزهای این نهادها همواره یکی از عوامل تأثیرگذار بر تولید و گسترش دانش بوده است. این ارتباطات زمینه ایجاد انسجام و هماهنگی در جامعه علمی، تعامل دیدگاه‌ها و ترکیب ایده‌ها را فراهم می‌کند (قائم‌پور، ۱۳۹۳: ۹۵). طبق نظریه انگیزشی، مازلو (۱۹۴۳) به جای تمرکز بر نگرشها بیان کرد که سلسله مراتبی از پنج مجموعه اهداف هست که به دلیل دست یافتن به آن تلاش می‌کنند تا نیازهای اساس خویش را کامروا سازند. نیازها خزانه رفتاری فرد را برای دستیابی به هر یک از اهداف تعیین می‌کند (ارشدی، ۱۳۸۹). در ترتیب توالی سلسله مراتبی نیازهای پنج‌گانه مازلو، نیازهای اجتماعی در طبقه سوم قرار دارد که ایجاد فرصت برای تعامل کارکنان با یکدیگر را در برمی‌گیرد که برآورده شدن این نیاز باعث ایجاد زمینه‌ای برای دیگر نیازها، و باعث ایجاد عزت‌نفس و خودشکوفایی فرد می‌شود (دلاور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴). توسعه ارتباطات اجتماعی، احساس آرامش و امنیت را در پی دارد (دانش‌پور، ۱۳۸۸). اصطلاح «همبستگی اجتماعی» برای نخستین بار توسط «امیل دورکیم» جامعه‌شناس فرانسوی مطرح شد (کورز، ۱۳۸۷). همبستگی

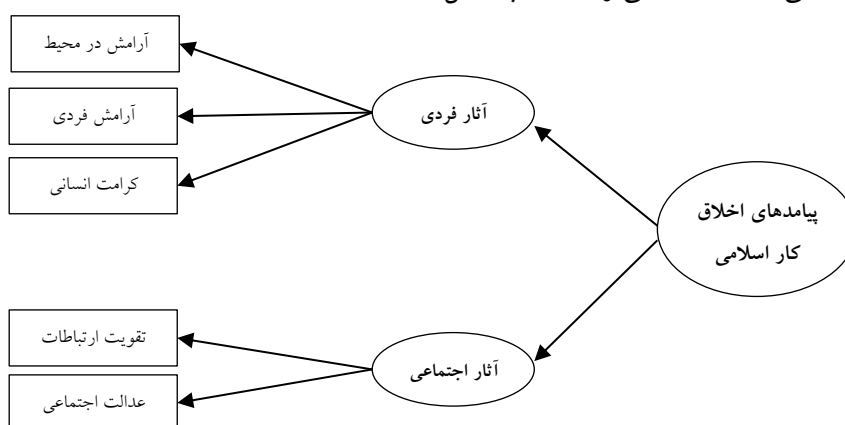
اجتماعی در واقع شاخصی برای شناخت میزان وحدت و انسجام گروه و جامعه است و به عبارتی کشش (احساس تعلق و هم سرنوشتی) بین اعضای گروه و جامعه را نشان می‌دهد. همبستگی اجتماعی عامل آسان‌سازی ارتباطات اجتماعی است که افراد با یکدیگر می‌توانند روابط متقابل داشته باشند و از پیامدهای مثبت آن سود ببرند. از این مفهوم تحت عنوان «چسب اجتماعی» نیز نام برده می‌شود که افراد و گروه‌ها را در کنار یکدیگر نگه می‌دارد. این چسب در واقع همان ارتباطات میان افراد گروه است که شامل تعاملات، شبکه‌ها و ظرفیتها می‌شود. بدون چنین چسبی در واقع فقط با گردهمایی انسانها در کنار یکدیگر روبه‌رو هستیم (موسوی، ۱۳۸۶: ۸۶؛ نعیمی نظم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۶)؛ بنابراین رعایت اخلاق کار اسلامی، تقویت ارتباطات اجتماعی را ممکن می‌سازد. این مقوله هم می‌تواند برای خود فرد سودمند باشد و هم موجب همبستگی اجتماعی شود که در واقع عامل تقویت ارتباطات اجتماعی است. با این تفاسیر، تقویت ارتباطات اجتماعی از پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی است؛ به عبارت دیگر:

فرضیه ۵: تقویت ارتباطات اجتماعی در تبیین پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی نقش مثبت

و معنی‌داری دارد.

بر اساس این مبانی نظری در زمینه اخلاق کار و اخلاق کار اسلامی، آثار و پیامدهای اخلاق

کار اسلامی در سازمان را می‌توان در قالب شکل ۱ نشان داد.



شکل ۱: الگوی مفهومی پژوهش، شاخصهای آثار و پیامدهای اخلاق کار اسلامی در سازمان

در بررسیهای اخلاق کار اسلامی، پژوهشهای فراوانی به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی، تعهد کارکنان، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و فرهنگ سازمانی پرداخته شده است. در برخی پژوهشها اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر تعدیلگر بررسی شده است؛ برای مثال اردلان و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی پرداختند. نتایج حاکی بود که بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی روابط معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین دو مؤلفه نگرش مثبت نسبت به کار و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان داشت. موعلی و همکاران (۱۳۹۳) به تبیین الگوی اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر نگرش کارکنان به دلیل ایجاد رفتار مطلوب تأثیر قابل‌توجهی داشته است. حسنی و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی کارکنان و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و هم‌چنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و بین عدالت سازمانی و غیبت از کار رابطه معکوس و معنی‌دار وجود دارد. حسنی و همکاران (۱۳۹۳) به تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرشها درباره تغییر سازمانی پرداختند. حریری و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و انگیزش پرداختند. یافته‌های تحقیق مؤید این است که میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد مختلف انگیزش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه‌گیری کلی پژوهش این است که اخلاق کار اسلامی رابطه تنگاتنگی با ابعاد انگیزش (به‌استثنای خودباوری) دارد و کارمندان اخلاق مدارتر، انگیزه بیشتری به منظور خدمت به خلق دارند. انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) به بررسی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل رابطه مثبت و مستقیم میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه را نشان داد.

حسنی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که میان متغیرهای پژوهش، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. رجیب‌پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین اخلاق کار

اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. جان مشایخ (۱۳۹۱) به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات پرداختند. یافته‌ها نشان داد که میان اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. سلم‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳) با هدف بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با سلامت سازمانی معلمان به این نتیجه رسیدند اخلاق کار اسلامی می‌تواند سلامت سازمانی را پیش‌بینی کند؛ بنابراین با رعایت اصول اخلاق کاری می‌توان به سلامت سازمانی کارکنان سازمان و در پی آن به بهره‌وری سازمان کمک کرد.

شیرخان و رشید (۲۰۱۴) به بررسی اخلاق کار اسلامی به عنوان تعدیلگر پرداختند و پیشنهاد کردند که مدیران باید رویکرد مدیریتی را که به اخلاق کار اسلامی مربوط باشد برای اطمینان از رشد و ارتباط کارکنان در پیش گیرند که در نهایت موفقیت طرح هم افزایش یابد. الفخانی و احمد (۲۰۱۳) به بررسی مبانی اصول فلسفی کارافرینی در چارچوب اخلاق کار اسلامی پرداختند و ذکر کردند که ارزشهای اخلاقی اسلامی زیربنای فرایند کارافرینی است. حیاتی و چانیاگو (۲۰۱۲) به بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر انگیزش درونی و تعهد سازمانی از تأثیرات آنها بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی اثر بیشتری دارد. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی و انگیزش درونی رابطه اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. ایدروس و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی مفهوم اخلاق کار اسلامی به سمت تعهد سازمانی و تأثیر تعدیل مشارکت شغلی پرداختند. این پژوهش کمک می‌کند به مدیریت برای تعیین درک کارکنان به سمت اخلاق کار اسلامی و هم‌چنین اندازه‌گیری این عنصر در اخلاق کار اسلامی که به تعهد سازمانی منجر می‌شود. از سویی دیگر محققانی همچون عبداللہی و اکبرنژاد (۲۰۱۱) ابعاد اخلاق کار اسلامی را مورد سنجش قرار دادند و به بررسی معنا و ابعاد اخلاق کار اسلامی پرداختند. هم‌چنین حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۱) به تحلیل و تبیین اخلاق کار اسلامی در سازمانهای دولتی پرداختند.

روش پژوهش

روش تحقیق بر اساس هدف، کاربردی، و براساس شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی شاخه

پیمایشی است. در این راستا مجموعه‌ای از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز انجام شد. در ادامه ابتدا نمونه مورد استفاده شرح داده شده است؛ سپس در مورد متغیرهای تحقیق بحث و در نهایت شیوه تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها ارائه شده است.

جامعه مورد مطالعه تحقیق را کارکنان دانشگاه‌های شهرستان کرمان (دانشکده‌های شهید باهنر، آزاد و پیام نور) تشکیل می‌دهد. این جامعه در زمان پژوهش حدوداً متشکل از ۷۴۰ کارمند بود. به منظور تعیین پیامدهای نهایی، پس از بررسی ادبیات تحقیق با خبرگان حوزوی شهرستان کرمان، مشاوران و خبرگان (اعضای هیأت علمی دانشکده مدیریت و اقتصاد و دانشکده ادبیات و علوم انسانی) دانشگاه‌های شهید باهنر و ولی عصر (عج) در حوزه اخلاق کار و اخلاق کار اسلامی مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام شد. هدف این مصاحبه بررسی مشکلات پرسشنامه اولیه تحقیق و تعیین شاخصهای نهایی ارزیابی پیامدهای اخلاق کار اسلامی در دانشگاه بود. پس از مصاحبه و اعمال پیشنهادها و انتقادات مصاحبه‌شوندگان بر پرسشنامه، یک پرسشنامه ساختاریافته برای کارکنان دانشگاهی شهرستان کرمان تدوین شد. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده گردید. بدین منظور نمونه‌ای تصادفی مشتمل بر ۳۵۰ نفر از کارکنان دانشگاهی شهرستان کرمان انتخاب شد. در نهایت ۲۱۶ پاسخ معتبر پس از چندین بار پیگیری گردآوری شد.

همان‌طور که اشاره شد، ابتدا براساس ادبیات تحقیق و مبانی نظری مجموعه شاخصهای سنجش پیامدهای فردی و اجتماعی شناسایی شد. سپس با مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان دانشگاه کرمان و ولی عصر (عج) رفسنجان و خبرگان حوزوی در مجموع ۳۳ شاخص به‌عنوان پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی در دو حوزه فردی و اجتماعی به شرح جدول ۳ تعیین شد.

جدول ۳: پیامدهای فردی و اجتماعی رعایت اخلاق اسلامی در محیط کار

آثار اجتماعی		آثار فردی	
عدالت اجتماعی برابری و مساوات میانه‌روی در کارها (نبود افراط و تفریط) رعایت استحقاقها رفع تبعیض و تفاوت‌های ناروا و برابری همگانی در برابر قانون برخورداری هر فرد از امکانات و موقعیت‌ها براساس شایستگی وحدت و انسجام گروه (احساس تعلق و هم‌سرنوشتی بین اعضای گروه) تعامل کارکنان با یکدیگر (چسب اجتماعی) ارتباطات پایدار و بانفوذ ارتباطات علمی در درون سازمانهای آموزشی و پژوهشی تعامل دیدگاه‌ها و ترکیب افکار	توزین ارتباطات اجتماعی	حفظ کرامت انسانی تکریم و علو جایگاه انسان رعایت حق و حقوق افراد احساس ارزشمند بودن فرد نزاهت از پستی و فرومایگی توجه نکردن به معیارهای رنگ و نژاد و جغرافیا و طبقه اجتماعی حفظ شأن انسانی مورد بی‌احترامی قرار نگرفتن (رعایت احترام)	آرامش فردی رضایت خاطر آرامش روحی و روانی اعتماد به نفس نبود فشار درونی اطمینان خاطر قلبی نبود اضطراب، تشویش و نگرانی در فرد نبود احساس حقارت و شرمساری نداشتن احساس پوچی
		آرامش در محیط کار نبود فشار بیرونی امنیت در محیط کار راحتی در محیط کار (نبود ترس و نگرانی) صلح در محیط کار ایمنی در محیط کار اطمینان خاطر در محیط کار نداشتن اضطراب و نگرانی در محیط کار نداشتن احساس پوچی در محیط کار	

براساس پیامدهای شناسایی شده، پرسشنامه تحقیق طراحی گردید. در پرسشنامه تحقیق برای سنجش برای هر یک از گویه‌های دو عامل از مقیاس لیکرت ۷ گزینه‌ای (۱ کاملاً مخالفم و ۷ کاملاً موافقم) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

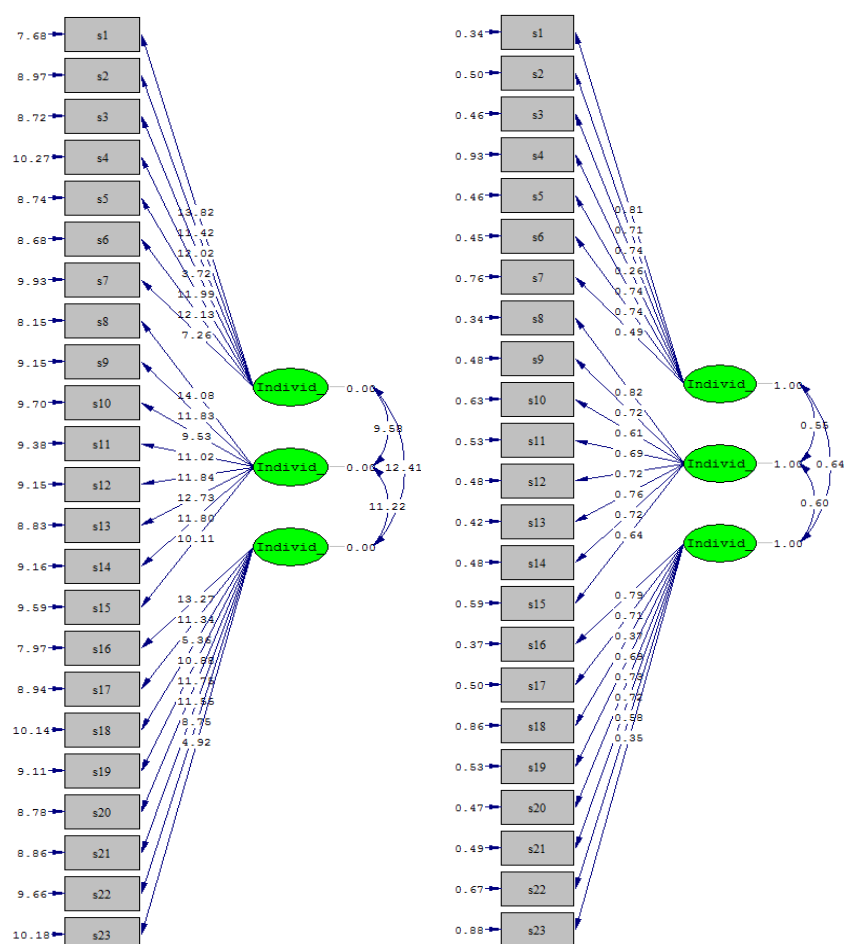
پس از گردآوری داده‌های تحقیق، ابتدا استاندارد بودن ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. بدین منظور برای بررسی سازگاری درونی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده شد. برآورد ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ برای پرسشنامه حاکی از پایایی قابل قبول پرسشنامه تحقیق است. هم‌چنین مقدار آلفای کرونباخ برای ابعاد حفظ کرامت انسانی، آرامش

فردی، آرامش در محیط کار، عدالت اجتماعی، تقویت ارتباطات اجتماعی به ترتیب ۰/۷۳۰، ۰/۸۸۹، ۰/۸۲۹، ۰/۸۳۱ و ۰/۸۳۵ برآورد شد که حاکی از تأیید پایایی تمام متغیرهای تحقیق است. به منظور بررسی روایی پرسشنامه پژوهش از روایی محتوا و سازه استفاده گردید. بدین منظور با استفاده از نظر خبرگان دانشگاهی و تعدیل سازی سؤالات پرسشنامه، روایی محتوا تأیید شد. برای بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم افزار لیزرل استفاده گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی بدین سؤال پاسخ می دهد که آیا داده ها با ساختار عاملی معینی هماهنگ است یا خیر. برای تشخیص مناسب بودن تحلیل عاملی ابتدا لازم است سازگاری داده ها و نیز معنی داری روابط آنها آزموده شود. آزمون KMO و بارتلت سنجش سازگاری داده ها به منظور تحلیل عاملی را نشان می دهد. ضریب شاخص KMO از صفر تا یک است. این شاخص هرچقدر به عدد یک نزدیکتر باشد، نشاندهنده کفایت نمونه گیری و نیز مفید بودن تحلیل عاملی برای عوامل است. مقادیر کوچک KMO بیانگر این است که همبستگی بین زوج متغیرها نمی تواند با متغیرهای دیگری تبیین شود و بنابراین کاربرد تحلیل عاملی متغیرها ممکن است قابل توجیه نباشد. سرنی و کیسر (۱۹۹۷) معتقدند که وقتی مقدار KMO از ۰/۶ بزرگتر باشد براحتی می توان تحلیل عاملی کرد و هر چه این مقدار بیشتر باشد، مناسبتر و کفایت نمونه برداری بیشتر خواهد بود. به گفته کیسر و سرنی (۱۹۷۷) اندازه های بزرگتر از ۰/۹ عالی، در دامنه ۰/۸ شایسته، در دامنه ۰/۷ بهتر از متوسط، در دامنه ۰/۶ متوسط، در دامنه ۰/۵ نامناسب و کمتر از آن غیر قابل قبول است. نتایج این آزمونها در جدول ۴ آمده است.

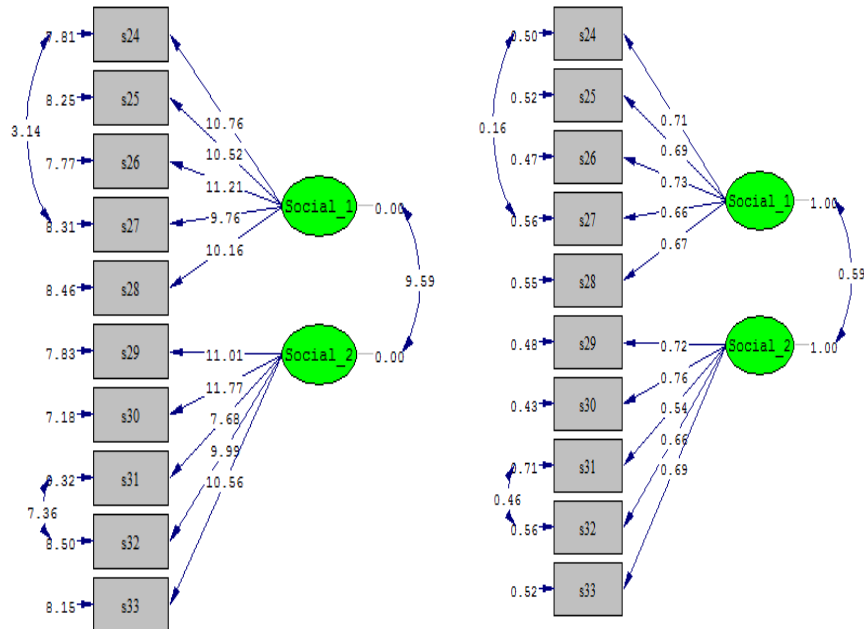
جدول ۴: نتایج آزمون KMO و بارتلت

ردیف	عامل	نام آزمون	نتیجه	توضیح
۱	آثار فردی	شاخص کفایت نمونه گیری	۰/۸۹۰	کفایت نمونه گیری در حد بسیار خوب است.
		آزمون بارتلت		$P\text{-value} = ۰/۰۰۰ < ۰/۰۰۵$
		کای ۲	۲۳۳۲/۴۶	در سطح اطمینان می توان گفت که روابط معنی داری بین متغیرهای تحلیل عاملی وجود دارد.
		درجه آزادی	۲۵۳	
		سطح معنی داری	۰/۰۰۰	
۲	آثار اجتماعی	KMO	۰/۸۲۰	کفایت نمونه گیری در حد خوب است.
		آزمون بارتلت		$P\text{-value} = ۰/۰۰۰ < ۰/۰۰۵$
		کای ۲	۹۵۱/۶۸۵	در سطح اطمینان می توان گفت که روابط معنی داری بین متغیرهای تحلیل عاملی وجود دارد.
		درجه آزادی	۴۵	
		سطح معنی داری	۰/۰۰۰	

با توجه به نتایج جدول ۴ می‌توان گفت که مقدار KMO عاملها از ۰/۷ بیشتر، و این نشان سازگاری مناسب عاملها برای تحلیل عاملی است؛ به عبارتی دیگر نمونه‌ها از کفایت لازم برخوردار است. در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که روابط معنی‌داری بین متغیرهای تحلیل عاملی وجود دارد و داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی الگوی اندازه‌گیری آثار فردی و اجتماعی در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است.



شکل ۲: بارهای عاملی استاندارد و ضرایب معنی‌داری آنها و الگوی اندازه‌گیری آثار فردی



شکل ۳: بارهای عاملی استاندارد و ضرایب معنی‌داری آنها و الگوی اندازه‌گیری آثار اجتماعی

در این شکل‌ها، تصویر سمت راست مؤید مقدار بار عاملی است که مقدار بین ۰/۳ تا ۰/۶ مطلوب و مقدار بزرگتر از ۰/۶ خیلی مطلوب است. هم‌چنین تصویر سمت چپ مقدار T-Value را نشان می‌دهد که مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ و مقادیر کوچکتر از ۱/۹۶- معنادار است. نتایج برازش الگوهای اندازه‌گیری پیامدهای فردی و اجتماعی حاکی است که تمام بارهای عاملی برآورد شده در هر دو الگو (شکل ۲ و ۳) در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی‌دار است. شاخصهای برازندگی الگوهای اندازه‌گیری هر یک از دو گروه عوامل در جدول ۵ ارائه شده است. با توجه به نتایج و مقایسه آن با دامنه قابل قبول می‌توان اذعان کرد تمامی شاخصهای برازندگی الگوها در دامنه قابل قبول قرار گرفته و بنابراین تناسب داده‌های گردآوری شده با الگوهای اندازه‌گیری مطلوب است؛ لذا برازندگی الگوهای نهایی اندازه‌گیری پیامدهای فردی و اجتماعی مورد تأیید است.

جدول ۵: شاخصهای برازندگی الگوی اندازه‌گیری سازه‌های تحقیق

شاخص تناسب	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	NFI	NNFI	CFI
پیامدهای فردی	۱/۲۱	۰/۰۲	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۱/۰۰	۰/۹۹
پیامدهای اجتماعی	۰/۶۴	۰/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۹	۱/۰۰	۱/۰۰	۱/۰۰

پس از تأیید الگوهای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق به تبیین چارچوب این مقاله پرداخته شده است؛ به عبارت دیگر در این قسمت به آزمون مجموعه روابطی پرداخته شده است که در چارچوب نظری پژوهش تعریف گردید. هدف این بخش بررسی فرضیه‌های تحقیق است. با توجه به الگوی مفهومی پژوهشی، دستیابی به این هدف با تحلیل عاملی تأییدی میسر می‌گردد. نتایج برازش الگوی تحقیق در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: بار عاملی پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی در سازمان

	پیامدها	اختصار	بار عاملی	آماره T	خطای استاندارد	آماره T	R ²
۱	حفظ کرامت انسانی	Indivi_1	۰/۶۴۸۸	۹/۵۶۸۴	۰/۵۷۹۰	۸/۴۶۵۸	۰/۴۹۵۵
۲	آرامش فردی	Indivi_2	۰/۶۳۷۲	۹/۳۶۵۴	۰/۵۹۳۹	۸/۵۸۹۸	۰/۴۶۴۹
۳	آرامش در محیط کار	Indivi_3	۰/۸۲۳۰	۱۲/۷۰۵۷	۰/۳۲۲۷	۵/۱۰۱۵	۰/۵۴۰۷
۴	عدالت اجتماعی	Social_1	۰/۴۴۶۷	۶/۲۲۰۰	۰/۸۰۰۵	۹/۷۵۴۰	۰/۳۸۲۳
۵	تقویت ارتباطات اجتماعی	Social_2	۰/۶۰۰۵	۸/۷۲۷۲	۰/۶۳۹۴	۸/۹۲۴۶	۰/۴۱۲۰

Chi-Square=2.32 df=3, P-value=0.5088, RMSEA=0.000

T بزرگتر از ۱/۹۶ برای $p < ۰/۰۵$ و بزرگتر از ۲/۵۸ برای $p < ۰/۰۱$ قابل قبول است (معنی دار است).

مقدار $۰/۰۰۰$ برای RMSEA و $۰/۷۷۳$ برای شاخص χ^2/df ، همگی نشاندهنده برازش مناسب الگو با داده‌های سازه است و لذا برازش الگوی مفهومی پژوهش مورد تأیید است.

جدول ۷: معنی داری بارهای عاملی الگوی مفهومی پژوهش

CFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	شاخص تناسب
۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۰۰۰	۰/۷۷۳	پیامدهای اخلاق کار اسلامی

براساس نتایج برازش الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش مورد تأیید است؛ بنابراین تمام عوامل شناسایی شده در این تحقیق در ارزیابی پیامدهای اخلاق کار اسلامی تأثیر معنی دار و مثبتی دارد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به بافت مذهبی و اسلامی ایران، همان‌طور که اخلاق کار اسلامی نشأت گرفته از قرآن و رهنمودهای پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار است، این پدیده همواره مورد توجه محققان قرار گرفته است. همان‌طور که ذکر شد اخلاق کار اسلامی با موضوعات مختلفی سنجیده و حتی ابعاد آن جداگانه مورد سنجش قرار گرفته است؛ اما این خلأ در حوزه اخلاق کار اسلامی وجود دارد که با داشتن (رعایت) اخلاق کار اسلامی در سازمانها و ادارات مختلف، بین کارکنان و مدیران سازمانها، رعایت اخلاق کار اسلامی چه نتایج و پیامدهایی را به ارمغان می‌آورد. این تحقیق به منظور شناسایی آثار و پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی در جامعه دانشگاهی صورت گرفته است. نتایج حاکی است که پیامدهای اخلاق کار اسلامی در دو حوزه فردی و اجتماعی محقق می‌شود. در حوزه فردی بدین معنی است که پیامدهای اخلاق کار اسلامی برای افراد در سازمان چیست. این پژوهش نشان می‌دهد که با رعایت اخلاق کار اسلامی در سازمانها توسط افراد در درجه اول فرد شریف و ارجمند با دیگران برخورد می‌کند و متقابلاً دیگران نیز با وی چنین برخوردی دارند. همان‌طور که انسانها از شأن و کرامت برخوردارند با رعایت اصول اخلاقی این امر محقق می‌شود و از آثار بد نیز جلوگیری می‌شود. به این ترتیب، می‌توان اظهار کرد که رعایت اخلاق کار اسلامی می‌تواند به کاهش غیبت از کار کارکنان (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳)، افزایش مشارکت شغلی (ایدروس و همکاران، ۲۰۱۱) و انگیزش درونی (حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲) منجر شود. علاوه بر این، اخلاق کار اسلامی رفتار شهروندی (موغلی و همکاران، ۱۳۹۳) و درنهایت رضایت شغلی (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳؛ حسینی و همکاران، ۱۳۹۱؛ حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲) را

نیز ارتقا می‌دهد. در حوزه اجتماعی بدین معنی است که پیامدهای اخلاق کار اسلامی برای جامعه موردنظر چه نتایجی را در پی دارد. نتایج نشان می‌دهد که رعایت این امر، تقویت ارتباطات اجتماعی را ممکن می‌سازد. این مقوله هم می‌تواند برای خود فرد سودمند باشد و هم موجب همبستگی اجتماعی شود که در واقع عامل تقویت ارتباطات اجتماعی است. هم‌چنین کسی که به اصول اخلاق اسلامی و بویژه به اخلاق کار اسلامی پایبند باشد، مسلماً عدالت را رعایت می‌کند که موجب رعایت عدالت اجتماعی نیز می‌شود. در نتیجه آرامش در محیط کار برای افراد فراهم می‌شود که موجب رضایت خاطر و تسلی خاطر وی می‌شود؛ به عبارت دیگر، وجود آسودگی و آرامش در محیط کار آرامش را به فرد منتقل می‌کند و لذا رعایت اخلاق کار اسلامی همان طور که پژوهشها نشان می‌دهد در نهایت می‌تواند تسهیل‌گری برای تعهد سازمانی (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲؛ حسنی و همکاران، ۱۳۹۱؛ رجبی پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱؛ حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲؛ ایدروس و همکاران، ۲۰۱۱)، سلامت سازمانی (سلم‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۳)، عدالت سازمانی (حسنی و همکاران، ۱۳۹۳) و عملکرد شغلی (حیاتی و چانیاگو، ۲۰۱۲) باشد؛ به این ترتیب، اگر افراد از نتایج و پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی آگاه باشند یا به صورتی به آنها یادآوری شود، بسیاری از متغیرها همچون تعهد افراد، عدالت سازمانی، رضایت شغلی افراد، عملکرد شغلی و در نهایت فرهنگ سازمان را بهبود می‌بخشد که همواره نگرانی مهم مدیران سازمانهاست. بجاست مدیران تمهیداتی را بیندیشند تا کارکنان سازمان خود را با پیامدهای اخلاق کار اسلامی آشنا کنند و در صورت لزوم به آنها یادآور شوند. در این راستا، هم اخلاق کار اسلامی رعایت و تقویت، و هم بسیاری از تنش‌هایی برطرف می‌شود که افراد در محیط کار در تعامل با یکدیگر دارند.

منابع فارسی

قرآن کریم.

- ابن فارس، احمد (۱۴۰۴ق). معجم مقاییس اللغة. قم: مکتب الاعلام الاسلامی.
- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف‌پناهی، حامد؛ زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی. س ۴. ش ۱۳.
- استیری، اکرم (۱۳۸۷). عدالت در اخلاق فردی و اجتماعی با تکیه بر دیدگاه امام خمینی (ره). فصلنامه تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی اصفهان. ش ۱۱.

- اسماعیل پور، حسن؛ فنایی اشکوری، محمد؛ حسین شریفی، احمد (۱۳۹۴). جایگاه حمایت از محرومین در عدالت اجتماعی با رویکرد اسلامی. *حکومت اسلامی*، س ۱۹، ش ۳: ۱۳۱ - ۱۵۴.
- انصاری، محمد اسماعیل؛ اردکانی، محمدشاک. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، س ۶، ش ۲.
- پوراحمد، احمد؛ حاتمی نژاد، حسین؛ زیاری، کرامت‌الله؛ فرجی سبکیار، حسنعلی؛ وفایی، ابودر (۱۳۹۳). بررسی و ارزیابی کاربری اراضی شهری از منظر عدالت اجتماعی. *آمایش سرزمین*، س ۶، ش ۲: ۱۷۹ - ۲۰۸.
- جان‌مشایخ، پری (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون. *دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت*، س ۱، ش ۱: ۱۵۱ - ۱۶۲.
- جوادی‌آملی، عبدالله (۱۳۸۱). اخلاق کارگزاران. *مرکز آموزش مدیریت دولتی*، ج ۱۴، تهران: مرکز نشر فرهنگی رجاء.
- حجتی، وحیده؛ مضطرزاده، حامد (۱۳۸۷). مفهوم عدالت و رابطه آن با شهر. *مجله جستارهای شهرسازی*، ش ۲۴ و ۲۵: ۴۰ - ۴۶.
- حریری، نجلا؛ اباذری، زهرا؛ روتن، سیده‌زهرا (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان؛ مطالعه موردی. *فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی*، س ۳، ش ۱۱.
- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده‌علیشاهی، 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*، س ۲۰، ش ۲.
- حسنی، محمد؛ حیدری‌زاده، زهرا؛ قاسم‌زاده‌علیشاهی، ابوالفضل؛ سهرابی، مینا (۱۳۹۳). تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرشها درباره تغییر سازمانی: آزمون نقش میانجی عدالت سازمانی. *توسعه سازمانی پلیس*، ش ۵۰: ۱۲۳ - ۱۴۲.
- حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه؛ سامری، مریم (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، س ۱۲، ش ۴: ۶۱۳ - ۶۳۳.
- حسینی‌فورتانی، سیدعلی (۱۳۹۱). آرامش در زندگی از منظر اسلام. دریافت از سایت راسخون.
- حیدری، رامشه؛ برومند، بهرام؛ شفیق، محمد (۱۳۹۳). بررسی مبانی اخلاق در کار و اخلاق کار بر اساس اسلام. *همایش بین‌المللی مدیریت*، تهران: مؤسسه سفیران فرهنگی مبین.
- حیدری‌نیا، علی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد. کارمندان دانشگاه زاهدان. *کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی*، قم: مرکز راهبردی مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.
- خالقی، ابوالفتح؛ رشنوادی، حجت‌الله (۱۳۹۲). بررسی تطبیقی حفظ کرامت انسانی در مخاصمات مسلحانه از منظر

- حقوق بشر دوستانه اسلامی و اسناد بین المللی. فصلنامه مطالعات حقوق بشر اسلامی. س ۲. ش ۳: ۷۱ - ۹۶.
- 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 ماه. نایین.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۰۴). *المفردات فی غریب القرآن*. دفتر نشر کتاب.
- رجبی پور، علی؛ دهقانی فیروزآبادی، مرتضی (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. *فصلنامه اخلاق زیستی*. ۲(۶).
- رضوانی پور، مهدی (۱۳۸۶). کرامت انسان از دیدگاه قرآن. *مجله کرامت انسانی*. ش ۲.
- رعنائی کردشولی، حبیب الله؛ شکر، عبدالعلی؛ پورمولا، سیدمحمدهاشم؛ شهیدیان، زهراسادات (۱۳۹۲). تبیین رفتارهای شهروندی سازمانی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی. *مدیریت اسلامی*. س ۲۱. ش ۱: ۴۵ - ۸۲.
- رمضانی، مرضیه (۱۳۸۵). کرامت انسانی و انسان کامل در عرفان. *دوماهنامه آیینه پژوهش*. س ۱۷. ش ۱۰۲: ۵۵ - ۶۷.
- زنگی آبادی، علی؛ باقری کشکولی، علی؛ تبریزی، نازنین (۱۳۹۳). تحلیلی بر توزیع فضایی جمعیت و خدمات شهری با تاکید بر عدالت اجتماعی و نابرابری‌های شهری. *جغرافیا و برنامه‌ریزی محیطی*. س ۲۶. ش ۲: ۱۹۱ - ۲۱۴.
- سلم آبادی، مجتبی؛ علی رضایی، مالک؛ اقبالی‌نسب، حسین؛ زارعی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با سلامت سازمانی معلمان شهر پاکدشت. *اولین کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی*. قم: مرکز راهبردی مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.
- شریفی، احمدحسین (۱۳۸۸). *خوب چیست؟ بد کدام است؟*. قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- صادقی، حسن (۱۳۹۴). تفسیر برخی از آیات عدالت اجتماعی با تأکید بر حسن ذاتی و عقلی. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات تفسیری*. س ۶. ش ۲۲: ۲۵ - ۴۴.
- عباسیان، عزت الله (۱۳۸۷). کارکردهای نظام تأمین اجتماعی ایران در بهبود عدالت اقتصادی. *تحقیقات استراتژیک تشخیص مصلحت نظام*. تهران: انتشارات تحقیقات استراتژیک تشخیص مصلحت نظام.
- غلامی، علی رضا (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه‌کارها. *توسعه انسانی پلیس*. ش ۲۵: ۶۳ - ۸۳.
- قاسمی، علی رضا؛ گراوند، جمشید؛ فرهادی، سمیه (۱۳۹۴). بررسی رابطه احساس عدالت اجتماعی بر هویت ملی جوانان کرد. *فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان*. س ۵. ش ۱۷: ۱۴۵ - ۱۶۲.
- قائم پور، محمدعلی (۱۳۹۳). تعاملات و ارتباطات اجتماعی و علمی در دانشگاه صنعتی شریف از نظر دانشجویان. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*. س ۲۰. ش ۴: ۹۵ - ۱۲۱.
- مانوکیان، آرپی؛ چراغی، محمدعلی؛ نیکبخت نصرآبادی، علی رضا؛ پیروی، حمید؛ شالی، محبوبه (۱۳۹۳). تبیین تجربه زیسته پرستاران از حفظ کرامت انسانی بیمار. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*. س ۷. ش ۱: ۲۲

- ۳۳ -

- مجلسی، علامه (۱۳۷۸). *بحارالانوار*. ج ۱۰۰. تهران: انتشارات عطار.
- معموری، علی (۱۳۸۲). آرامش. *دائرة المعارف قرآن کریم*. ج ۱. نشر بوستان کتاب قم.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان دولتی. *فصلنامه رفاه اجتماعی*. س ۶. ش ۲۳: ۳۴۱ - ۳۲۱.
- معین، محمد (۱۳۸۶). *فرهنگ فارسی*. تهران: امیرکبیر.
- منصوری، خلیل (۱۳۸۹). نگاهی به عوامل و موانع آرامش از منظر قرآن. *روزنامه کیهان*. ش ۶۹. ۱۹۷۲۱.
- موغلی، علی‌رضا؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ احمدی، سیدعلی‌اکبر، علوی؛ آزاده (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه ارزشهای شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). *مدیریت اطلاعات سلامت*. س ۲. ش ۱۰.
- نراقی، مهدی (۱۳۸۳). *جامع‌السادات*. ج اول. قم: انتشارات اسماعیلیان.
- نصراللهی، غلام (۱۳۹۱). *اخلاق مدیر اسلامی از نگاه نهج‌البلاغه و علم مدیریت*. تهران: انتشارات بیشه.
- نعیم‌آبادی، زهرا؛ فرج‌پور، مریم؛ امیرشقایق، محمدرضا (۱۳۹۴). میزان سنجی سطح تعاملات اجتماعی در بافتهای قدیمی باهمستانهای شهری. *مدیریت شهری*. س ۱۴. ش ۳۸: ۱۳۳ - ۱۵۰.
- واعظ‌طیسی، علی؛ احمدی، حسین (۱۳۹۰). جایگاه حریم خصوصی و حفظ کرامت انسانی در تعالیم و سیره رضوی و نقش مخرب اینترنت بر این ارزشها. *پژوهشنامه خراسان بزرگ*. س ۲. ش ۴: ۱۳۳ - ۱۵۸.

منابع انگلیسی

- Abu Hamed Al-Ghazali, "Ihya' ulum al-din", **Bayrut: Dar alMa'arifa**, 1900.
- Ali, A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. **Journal of Social Psychology**, 128(5), 575 - 83.
- Ali, A. (1989). The Arab executive: A study of values and work orientations. **American Arab Affairs**, 7(19), 94 - 100.
- Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait. **Journal of Management Development**, 14(2), 366-75.
- Ali, A., & Azim, A. (1994). Islamic work ethic and organization in development. **Paper presented at 23rd International Congress of Applied Psychology**, Madrid, and Spain.
- Ali, A.J. Owaihan, AA. (2008). Islamic work ethic: a critical review. **Cross Cultural Management: An International Journal**; 15 (1): 5-19.
- Beekun, R. I. & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspectives. **Journal of Business Ethics**, 60, 131-145.
- Chanazanagh, H. E., & Akbarnejad, M. (2011). The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 30, 916-924.
- Cherrington, J. O. and Cherrington, D. J. "A Menu of Moral Issues: One Week in the Life of the Wall Street Journal." **Journal of Business Ethics**, 11, pp. 255-265, 1993.
- Elfakhani, S., & Ahmed, Z. U. (2013). Philosophical Basis of Entrepreneurship Principles within an Islamic Ethical Framework. **Journal of Transnational Management**, 18(1),

- 52-78.
- Haddock J. Towards further clarification of the concept 'dignity'. **J Adv Nurs** 1996; 24(5): 924-31.
- Mary Baumann. (1987). "Ethics in Business." USA Today. **She was citing data from the Conference Board.**
- Matiti MR, Trorey GM. Patients' expectations of the maintenance of their dignity. **J Clin Nurs** 2008; 17(20): 2709-17.
- McQueen A. Nurse - patient relationships and partnership in hospital care. **J Clin Nurs** 2000; 9(5): 723-31.
- Mohamed, N., Abdul Karim, N. Sh., & Hussein, R. (2010) Linking Islamic work ethic to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. **Journal of Business Systems, Governance and Ethics**, 5(1), 13-23.
- Rokhman W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. **J Bus Ethics Organ Studies**; 15(1): 21-27.
- Yousef D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward rganizational change. **Human Relations**, 53(4), 513-537.
- Yousef, Darwish, A. (2001). Islamic Work Ethic - A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-cultural Context. **Personnel Review**, 30(2), 152-165.
- Yousef, D. (2001b). Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. **Personal Review**, 30, 152-69.
- Yousef, D. (2001a). The Islamic work ethic as a mediator of the relationship between locus of control role conflict and role ambiguity. **Journal of Managerial Psychology**, 15(4), pp. 283-302.

