

نقش میانجی احساس انرژی در رابطه‌ی بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت

محمد جواد واحد اسرمی*

عبدالباسط مرادزاده**

دکتر نورمحمد یعقوبی***

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی احساس انرژی در رابطه‌ی بین اخلاق کاری اسلامی با تمایل به ترک خدمت بود. روش تحقیق از حیث هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از حیث شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی (۲۰۴ نفر) در سال ۱۳۹۲ بود که سرشماری شدند. ابزارهای جمع‌آوری داده‌های این تحقیق، پرسشنامه‌های اخلاق کاری اسلامی، احساس انرژی در کار و تمایل به ترک خدمت بودند. سپس داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون تحلیل مسیر در نرم‌افزار Lisrel مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج بیانگر این بود که: اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر منفی معنی‌داری دارد. اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی معنی‌داری ندارد. بنابراین مدل نهایی تحقیق پس از حذف مسیر مستقیم اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت از برازش مطلوبی برخوردار شد. لذا لزوم توجه به دلایل ترک خدمت کارکنان با رویکرد احساس انرژی در سازمان‌ها مشخص می‌شود.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، احساس انرژی، تمایل به ترک خدمت، الگوی روابط ساختاری.

*دانشجوی دکتری مدیریت-دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم‌شهر

**نویسنده مسئول - دانشجوی دکتری مدیریت، دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان

مقدمه

در هر سازمانی کارکنان به عنوان یک دارایی بسیار مهم شناخته می‌شوند و ترک خدمت آن‌ها هزینه‌های زیادی را در زمینه استخدام نیروهای جایگزین و متعاقب آن آموزش، تربیت و آماده‌سازی کارکنان جدید تا مرحله بهره‌دهی و کارایی مطلوب به سازمان تحمیل می‌نماید (Hom & Griffeth, 2001). دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی که از قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم(ص) سرچشمه گرفته‌اند، به کار فضیلت و شرافت بخشیده است و کار را مانند عبادت در نظر گرفته است و در آن بر همکاری و تعاون و مشورت برای رفع موانع و دوری از خطاها تأکید شده است. همچنین، در اخلاق کار اسلامی تأکید شده است که عدالت و انصاف در محیط کار از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود (یوسف، ۱۳۸۲: ۵۲). بر اساس نظریه هماهنگی^۱، روابط کلامی و پیوندهای انسانی مثبت از طریق حس تعلق، شایستگی و خودمختاری، زمینه احساس انرژی را در افراد پدید می‌آورد (Quinn, 2007). سازمان‌های اخلاق‌مدار توجه ویژه و خاصی برای روابط و پیوندهای انسانی در محیط کار قائل هستند (Zhu, 2008). این روابط به خوبی قادر است احساس انرژی را در کارکنان پدید آورد (Rowold, 2008).

در حال حاضر نقش اخلاق در محیط‌های کاری و سازمانی از طریق پژوهش‌های مختلف به خوبی اثبات شده است. اما بیشتر تحقیقاتی که درباره اخلاق کار انجام گرفته، در کشورهای غربی بوده و تمرکز آن بر اخلاق کار پروتستانی است. به این دلیل و با توجه به نقش اخلاق کار در افزایش کارایی و بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها از طریق تأثیرگذاری بر پیوندهای انسانی مثبت و احساس انرژی، و به تبع آن کاهش ترک خدمت کارکنان، در این پژوهش تلاش می‌شود نقش اخلاق کاری اسلامی در حوزه‌های کاری مشخص شود. از این رو، مسئله‌ی اصلی تحقیق حاضر، بررسی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت کارکنان سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی می‌باشد. سازمان تبلیغات اسلامی، نهادی است که وظایف آن عمدتاً محوریت مذهبی، اخلاقی و اسلامی دارد و به تبع آن، افرادی که در این سازمان فعالیت می‌نمایند بیشتر از طیف روحانیت می‌باشند و فرض اولیه بر آن است که اخلاق کاری اسلامی، فی‌نفسه و به‌طور ذاتی در این چنین سازمان‌هایی وجود دارد. بر این اساس، هدف اصلی محققین از انجام این

پژوهش، بررسی این موضوع بود که آیا اخلاق کاری اسلامی در سازمان‌هایی با شرایط مذکور، به‌طور مستقیم می‌تواند میل به ترک خدمت را در میان کارکنان کاهش دهد یا خیر؟ محققین، برای رسیدن به نتایج دقیق‌تر، متغیر احساس انرژی را نیز در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت وارد نموده تا نقش میانجی این متغیر در رابطه‌ی مذکور مورد بررسی قرار گیرد. دلیل انتخاب این متغیر به عنوان میانجی نیز این بود که معمولاً این‌گونه تصور می‌شود که پایبندی به مبانی اخلاقی و اتخاذ رویکرد اخلاقی در امور شخصی و به‌خصوص سازمانی، انرژی بیشتری را در افراد منجر شده، این انرژی شرایط سخت را چه در امور شخصی و چه در امور سازمانی و شغلی تسهیل می‌کند. بنابراین، جهت‌گیری اصلی پژوهش به این سمت بوده است که احساس انرژی که از پیامدهای وجود اخلاق کاری اسلامی در این چنین سازمان‌هایی می‌باشد، چگونه می‌تواند قصد ترک شغل را در میان کارکنان تحت تأثیر قرار دهد.

ادبیات نظری پژوهش

تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت^۱، میزان حرکت فرد به سمت خروج از محدوده‌ی عضویت یک سیستم اجتماعی، که آغازگر آن خود فرد می‌باشد، تعریف می‌شود (Pardo, 2011). موبلی و همکاران (۱۹۷۹) آن را به عنوان فرایند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد ترک شغل تعریف نموده‌اند (Lambert, 2010: 7). تمایل به ترک شغل به صورت فکر کردن به احتمال ذهن

ی این مسئله تعریف می‌شود که فردی در طی دوره‌ی زمانی معینی شغل خود را تغییر خواهد داد و یکی از پیش‌نیازهای اصلی ترک شغل حقیقی می‌باشد (Sousa-Poza, 2002). تمایل به ترک خدمت، یک گام قبل از ترک حقیقی شغل است و هزینه‌های سنگین مستقیم و غیرمستقیمی برای سازمان‌ها به دنبال دارد (Lambert, 2010: 7). برخلاف ترک شغل حقیقی، تمایل به ترک شغل، آشکار نمی‌باشد. در واقع تمایلات، اظهار عباراتی در مورد یک رفتار خاص مورد علاقه می‌باشند (Perez, 2008). از نظر سازمان بین ترک اختیاری و ترک اجباری کارمند تمایز اساسی وجود دارد (Maretz, 1998). ترک خدمت اجباری اصولاً به مواردی از قبیل بازنشستگی، انتقال به دلیل ازدواج و ادامه‌ی

1 - Turnover intention

تحصیل اطلاق می‌شود که کنترل آن در اختیار سازمان نمی‌باشد. ترک خدمت اختیاری به مواردی گفته می‌شود که کنترل آن می‌تواند در اختیار سازمان باشد و معمولاً علت آن از شرایط موجود سازمان ناشی می‌شود. به باور استال‌ورث^۱، ترک خدمت برای سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را در پی دارد، چرا که اغلب سازمان‌ها برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و مؤثر، سرمایه‌گذاری‌های زیادی در حوزه‌های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی صرف می‌نمایند (Stall worth, 2004: 945). همچنین در جابجایی کارکنان دانشی، به دلیل آن‌که دانش ضمنی به همراه کارکنان از سازمان خارج می‌شود، سازمان مجبور است به ناچار افراد دیگری را جایگزین آن‌ها نماید و بدین ترتیب کارایی سازمان کاهش می‌یابد (Sousa-Poza, 2002). بنابراین تمایل به ترک خدمت به اشکال مختلف پویایی نیروی کار در درون سازمان و سرنوشت نهائی یک سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Senter, 2007: 48).

در زمینه‌ی عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دو رویکرد نظری وجود دارد، رویکرد اول با نگاهی خرد به موضوع می‌نگرد و عوامل فردی نظیر سن (Wai, 1998: 23)، سطح تحصیلات (Cotton, 1986: 65) و جنسیت (Elaine, 1997: 20) را در ترک خدمت کارکنان مؤثر می‌داند. رویکرد دوم با نگاهی کلان به عوامل تأثیرگذار بر ترک خدمت کارکنان توجه می‌کند و عوامل شغلی و سازمانی نظیر حجم کار اضافی، عدالت سازمانی (Price, 1986)، سیستم‌های حقوق و دستمزد و فرهنگ سازمانی (Lock, 2004: 321) را مورد کند و کاو قرار می‌دهد.

احساس انرژی کارکنان

یکی از دیگر عوامل تأثیرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان که در رویکرد دوم قرار می‌گیرد، احساس انرژی کارکنان است. احساس انرژی عبارت است از احساس سرزندگی، نشاط و توانمندی فرد در حین انجام وظایف و مسئولیت‌های کاری (Atwater, 2009: 264). طوری که کارکنان درگیر در کار، معمولاً پرانرژی و فعال‌اند؛ به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی‌شان بر این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند (Koyuncu, 2006: 300). از طرفی کارکنان غیردرگیر خود را از انجام نقش کاریشان کنار کشیده، به طور عاطفی و شناختی عقب می‌نشینند. آن‌ها وظایف کاری خود

1 - Stall worth

را به طور ناقص انجام می‌دهند، رفتار آن‌ها فاقد تلاش و کوشش لازم بوده و تبدیل به آدم‌واره‌های بی روح با حرکتی ساعت‌وار و غیرارادی می‌گردند (Luthans, 2002: 378). از دیدگاهی دیگر، مسلش و لیتز (۱۹۹۷) از مفهوم تحلیل‌رفتگی^۲ برای توصیف و سنجش درگیر شدن در کار استفاده می‌کنند. تحلیل‌رفتگی استعاره‌ای است که به طور رایج در توصیف حالت درماندگی روحی یا فرسودگی شدید به کار می‌رود. مسلش تحلیل‌رفتگی را دارای سه بعد فرسودگی^۳، بی‌تفاوتی^۴ (یا بی‌شخصیتی) و احساس عدم کارایی^۵ می‌داند. فرسودگی، احساس خستگی و درماندگی شدید در اثر کار زیاد می‌باشد، بی‌تفاوتی نگرش سرد و منفعلانه به کار است، به طوری که فرد علاقه خود را نسبت به کار از دست داده و روز به روز برای او بی‌معنا می‌شود. در عدم کارایی فرد احساس می‌کند که شایستگی لازم برای انجام کارهایش را نداشته و نمی‌تواند کارهای خود را در سازمان به درستی به اتمام برساند. به نظر مسلش و لیتز (۱۹۹۷) تحلیل‌رفتگی در اصل کاهش درگیری در کار است و این دو، دو سر یک پیوستار می‌باشند. بر این اساس، درگیری دارای سه بعد انرژی^۶، درگیر شدن^۷ و کارایی^۸ است که هرکدام به ترتیب، وجه مخالف سه بعد تحلیل‌رفتگی، یعنی فرسودگی، بی‌تفاوتی و عدم کارایی می‌باشند (Schaufeli, 2002: 298). همچنین شافیلی و همکارانش^۹ (۲۰۰۲) دلبستگی کاری را "حالت مثبت ذهنی برای برآوردن و اتمام اتمام کار" تعریف نموده و آن را دارای سه بعد می‌دانند: (Schaufeli, 2002: 74). شور و حرارت در کار^{۱۰}: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی آن است. وقف شدن^{۱۱}: اشاره به دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار می‌باشد.

1 -Maslach & Leiter

2 -Burnout

3 -Exhaustion

4 -Cynicism

5 -Inefficacy

6 -Energy

7 -Involvement

8 -Efficacy

9 -Schaufeli

10 -Vigor

11 -Dedication

غرق شدن^۱: عبارت است از تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جدا شدن او از کار به سختی صورت می‌گیرد. از این رو سازمان‌های امروزی بیش‌تر به دنبال راه‌هایی می‌گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیش‌تر وادارند یا به اصطلاح به دنبال درگیر کردن بیش‌تر کارکنانشان در کار می‌باشند (Welbourne, 2007: 46). در حوزه علم مدیریت و سازمان این تلاش‌ها با فردریک تیلور^۲ در قرن بیستم شروع شد و با مطرح شدن نظریه‌های انگیزشی تکامل یافت.

اخلاق کاری اسلامی

کار در اسلام به عنوان یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد عدالت در زندگی فردی و اجتماعی فرد در نظر گرفته می‌شود (احمد، ۱۹۷۶؛ به نقل از: علی، ۲۰۰۱: ۵۷۵). اخلاق کار نیز نگرش فردی را در جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیرمادی، تمایل به تحرک شغلی به سوی بالا را منعکس می‌کند (درویش یوسف^۳، ۲۰۰۱: ۱۵۲) و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود. اخلاق کار اسلامی را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌کند (ریزک^۴، ۲۰۰۸؛ به نقل از: رخصمن^۵، ۲۰۱۰: ۲۳). به سخن دیگر، اخلاق کار اسلامی یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به عنوان یک ارزش در زندگی بشر است (رخصمن، ۲۰۱۰: ۲۳)؛ جهت‌گیری‌ای که مشارکت و درگیری معتقدان را در محیط کار شکل داده، تحت‌تأثیر قرار می‌دهد و بیان می‌کند کار در میان نیازهای شخصی، یک ارزش است (علی و الاوهان^۶، ۲۰۰۸: ۶).

اخلاق کار اسلامی بر خلاف اخلاق کاری پروتستان که ریشه در افکار وبر دارد، از قرآن و سنت نبوی (درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲؛ علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۵) و کلام امامان معصوم نشأت می‌گیرد. در واقع، اخلاق کار اسلامی، از خصیصه اخلاقی همه آنچه که یک مسلمان باید در سفر زمینی‌اش بر اساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد

1 -Absorption

2 -Frederick Taylor

3 -Yousef

4 -Rizk

5 -Rokhman

6 -Ali & Al-Owaihan

تفکیک‌ناپذیر است و بر اساس چهار مفهوم اولیه تلاش، رقابت، شفافیت و رفتار و مسئولیت اخلاقی ساخته شده است (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: ۹۵). اخلاق کار اسلامی، فداکاری در برابر کار را یک ارزش می‌داند و معتقد است افراد باید برای انجام کاری که در توان آن‌هاست، حداکثر تلاش خود را بکنند (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از: درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۳) اخلاق کار اسلامی به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد، بلکه کار را برای تحقق و تکامل زندگی لازم می‌داند و به تلاش اقتصادی و کاری توجه زیادی دارد (احمد، ۱۹۸۷؛ به نقل از: درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۲). در اسلام هیچ‌گونه تأکیدی بر فضیلت کار به خاطر کار، آن‌طور که در صورت‌های خاصی از پروتستان‌سیسم یافت می‌شود، وجود ندارد. در چشم‌انداز اسلامی، کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی، احترام فردی، رضایت و تحقق شخصی در نظر گرفته می‌شود (درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۴). در اخلاق کار اسلامی، ارزش کار بیشتر به دلیل امتیازها و منافع ضمنی است که فرد هنگام کار کردن به دست می‌آورد، تا نتیجه‌ای که آخر کار به آن می‌رسد (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از: درویش یوسف، ۲۰۰۱: ۱۵۳). بنابراین، اخلاق کاری اسلامی که ریشه در آموزه‌های قرآن و پیامبر مکرم اسلام (ص) دارد، بر اجتناب از تنبلی، تلاش برای بهزیستی و رفاه خود و جامعه، کار مشروع و خدایسندانه، دقت در صحت و سقم کارهایی که انجام می‌شود، اجتناب از فریبکاری، کم کاری و گرایش به نوعدوستی و انسان دوستی در حین انجام کار مبتنی است. بنابراین، درگیری هدفمند در کار، مبنای اصلی اخلاق کار اسلامی است. این درگیری‌ها دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی را تسهیل می‌کند و کار یک ارزش است چون هم به خود فرد و هم به دیگران خدمت می‌کند (علی و الکاظمی^۱، ۲۰۰۷: ۹۵).

بررسی و مرور نتایج پژوهش‌های پیشین

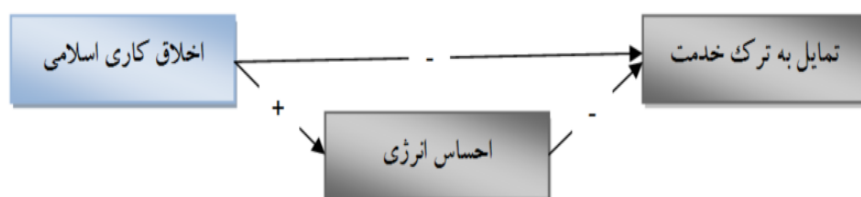
نتایج پژوهش رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی (۱۳۹۰)، گویای آن است که وجود جو اخلاقی کاری در میان فروشندگان سازمانی از طریق افزایش میزان هویت‌یابی فروشندگان با سازمان، تمایل به ترک خدمت را در آن‌ها کاهش خواهد داد. همچنین، شواهد حاصل از تحقیق گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی به‌طور مستقیم باعث تقویت توانمندی و احساس انرژی در محیط کار می‌شود. احساس انرژی در محیط کار باعث

تقویت توانمندی شده، اما در یک تحلیل فرایندی، احساس انرژی و توانمندی روانی، نیز پس از تقویت شدن از طریق رهبری اخلاقی، موجب تقویت خلاقیت کارکنان می‌گردند. چاین (۲۰۰۶) در مطالعه خود نشان داد اشتیاق شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی شده و در نتیجه انتظار می‌رود در اثر افزایش اشتیاق شغلی، تمایل به ترک خدمت کارکنان کاهش یابد. بر اساس نظریه لیتر (۱۹۹۷)، اشتیاق شغلی، به انرژی، درگیری و کفایت حرفه‌ای اشاره دارد. شوفلی و همکاران (۲۰۰۲)، اشتیاق شغلی را به عنوان یک حالت راضی‌کننده و مثبت مرتبط با کار دانسته‌اند که با انرژی، فداکاری و شیفتگی حرفه‌ای مشخص می‌شود. مطابق مدل شوفلی و همکاران، اشتیاق شغلی دارای سه بعد است که یکی از ابعاد آن نیرومندی است که به سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در حین کار کردن، میل به تلاش زیاد در کار و پایداری در وضعیت‌های دشوار اشاره دارد. در همین رابطه، پارک و گورسی (۲۰۱۱) نیز در تحقیقی نشان دادند که اشتیاق شغلی برای حفظ کارکنان مهم است. برک و ال‌کوت (۲۰۱۰)، و هاشمی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در تحقیقات خود نشان دادند که میان اشتیاق شغلی و تمایل به ترک شغل کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

در پژوهش‌های متعددی، رابطه‌ی میان تحلیل‌رفتگی (که نقطه مقابل احساس انرژی است، بدین مفهوم که هر چه احساس انرژی در سازمان بیشتر باشد، تحلیل‌رفتگی کمتری را در میان کارکنان شاهد خواهیم بود) با اشکال مختلف پاسخ‌های منفی شغلی همانند تمایل به ترک خدمت کارکنان تأیید شده است (Leiter & Maslach, 2009: 332). یافته‌های پژوهشگران نشان داده است: تحلیل‌رفتگی، یک عامل تعیین‌کننده تمایل به ترک خدمت در کارکنان است و با کاهش تحلیل‌رفتگی کارکنان، تمایل به ترک خدمت آنان نیز کاهش می‌یابد (Babakus et all, 2011: 20; Lingard, 2003: 70). یکی از پی‌آمدهای محوری تحلیل‌رفتگی تمایل به ترک خدمت کارکنان است (Kim & Lee, 2009: 367).

از آنجائی که تاکنون تحقیقی که هر سه متغیر مورد بررسی در پژوهش حاضر را به‌طور هم‌زمان مورد بررسی قرار دهد انجام نشده و لزوم اهمیت آن، در پژوهش حاضر سعی شده است که با الهام‌گیری از ارتباطات مطرح شده در ادبیات نظری و همچنین پیشینه‌ی پژوهشی متغیرها، روابط ساختاری متغیرها بررسی شده و اثر اخلاق کاری اسلامی در

سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، بر افزایش احساس انرژی کارکنان و از سوی دیگر بر کاهش تمایل افراد به ترک خدمت سنجیده شده است. بنابراین الگوی مورد نظر این پژوهش به قرار زیر می‌باشد.



شکل ۱: الگوی پیشنهاد شده در تحقیق

لذا بر اساس مدل مفهومی پژوهش فرضیات زیر مطرح می‌شود:

فرضیه‌ی اول: اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد.

فرضیه‌ی دوم: احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر منفی معنی‌داری دارد.

فرضیه‌ی سوم: اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی‌داری دارد.

فرضیه‌ی چهارم: اخلاق کاری اسلامی از طریق احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر معنی‌داری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف، از نوع پژوهش‌های توسعه‌ای-کاربردی و از حیث روش پژوهش نیز، در زمره‌ی پژوهش‌های توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. فرایند کلی اجرای تحقیق بدین‌گونه بود که ابتدا طی یک مطالعه‌ی کتابخانه‌ای، ادبیات نظری و پژوهشی متغیرهای مورد بررسی به دقت مطالعه شد، سپس الگوی نظری تحقیق شناسایی شد و نهایتاً طی مرحله‌ای کمی، داده‌های لازم جمع‌آوری شدند و الگوی تحقیق بررسی و برازش آن مشخص شد. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کل کارکنان رسمی و غیر رسمی (اعم از قراردادی و شرکتی) سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی در سال ۱۳۹۲ بودند که سرشماری شدند و تعداد آنها ۲۰۴ نفر بود.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه‌های مرتبط با متغیرهای تحقیق به شرح زیر بودند:

پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی: برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه اخلاق کار اسلامی گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۰: ۵۲-۴۳) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال با درجات (کاملاً صحیح است=۵ و اصلاً صحیح نیست=۱) است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر بر حسب آلفای کرونباخ ۰.۷۳ به دست آمد. پرسشنامه احساس انرژی در کار: برای سنجش احساس انرژی از پرسشنامه ۸ سؤالی اتواتر و کارملی^۱ (Atwater, 2009: 264-275) که قبلاً در ایران (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۱-۴) اعتباریابی شده استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه سطح کلی احساس سرزندگی، نشاط و انرژی را در محیط کار اندازه‌گیری می‌کند و مقیاس پاسخ‌گویی آن در این پژوهش بر مبنای طیف لیکرت بود (هرگز= ۱، همیشه= ۵). گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) روایی سازه این پرسشنامه را محاسبه کردند و آلفای کرونباخ ۰/۹۱ را برای آن گزارش نموده‌اند. آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش نیز برابر با ۰.۸۸ بدست آمد.

پرسشنامه تمایل به ترک خدمت: برای سنجش تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه ۹ سؤالی (مبلی و هورنر، ۱۹۷۸ و لیونز، ۱۹۷۱) استفاده شد. نحوه پاسخ‌گویی به این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵) است. ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر بر حسب آلفای کرونباخ ۰.۹۲ به دست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، ابتدا آمار توصیفی متغیرها در نرم افزار SPSS (نسخه ۱۶) مورد بررسی قرار گرفت و سپس در نرم افزار لیزرل (نسخه ۸.۵۴) ابتدا از طریق تحلیل عاملی تأییدی از برازش مدل‌های اندازه‌گیری آن‌ها اطمینان حاصل شد و نهایتاً با توجه به این‌که پیش‌فرض‌های مطالعات روابط چندمتغیری رعایت شده بود برای فرضیه‌های اول تا سوم از مقدار t و برای فرضیه‌ی چهارم از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

1-Atwater & Carmeli

یافته‌ها

آمار توصیفی متغیرها:

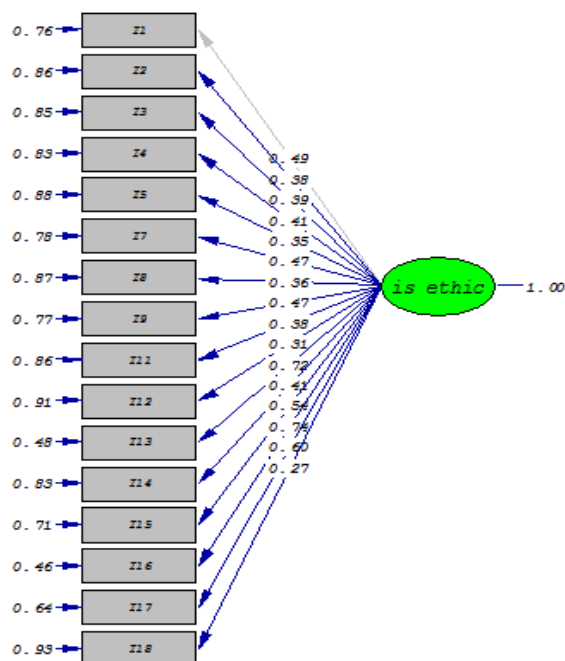
برای تحلیل یافته‌های این پژوهش، ابتدا شاخص‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره) به شرح جدول (۱) تشریح شد؛

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	آزمودنی‌ها	میانگین		انحراف معیار	کمینه	بیشینه
		میانگین	کل مقیاس			
اخلاق کاری اسلامی	۲۰۴	۴۰۹	۶۵.۴۵	۶.۳۴	۴۹.۰۰	۸۰.۰۰
احساس انرژی	۲۰۴	۳.۷۱	۲۹.۷۰	۵.۲۵	۱۵.۰۰	۴۰.۰۰
تمایل به ترک خدمت	۲۰۴	۲.۵۵	۲۳.۰۲	۸.۳۰	۱۰.۰۰	۴۳.۰۰

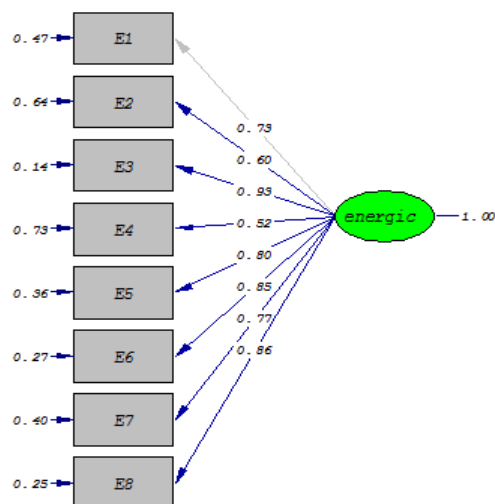
در جدول بالا، برای اینکه وضعیت متغیرها نسبت به هم قابل مقایسه باشند، میانگین آن‌ها بر حسب تعداد گویه‌های هر یک از آن‌ها محاسبه شد. داده‌های جدول (۱) گویای این موضوع است که از دیدگاه کارکنان سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، اخلاق کاری اسلامی دارای بالاترین میانگین (۴۰۹) و تمایل به ترک خدمت کارکنان دارای پایین‌ترین میانگین (۲.۵۶) است.

مدل اندازه‌گیری اخلاق کاری اسلامی: در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی مدل اندازه‌گیری اخلاق کاری اسلامی و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این مدل انجام شد، این مدل از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. همچنین به جز گویه‌های ۶ و ۱۰ برای ۱۶ گویه باقیمانده مدل، بار عاملی مناسب و نزدیک به ۰.۳ به دست آمد.



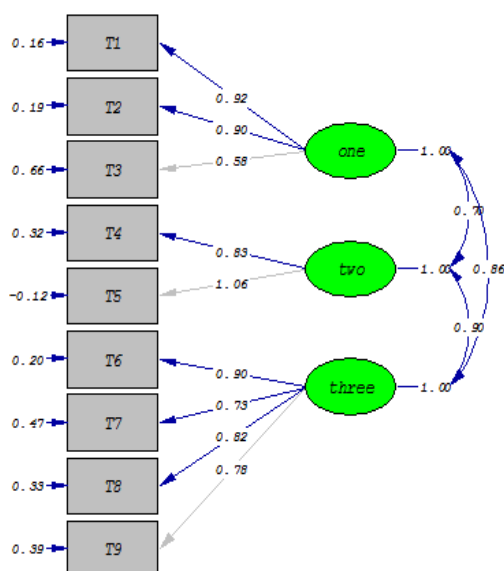
شکل ۲: مدل اندازه‌گیری اخلاق کاری اسلامی

مدل اندازه‌گیری احساس انرژی: در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی مدل اندازه‌گیری احساس انرژی و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این مدل انجام شد، این مدل از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. همچنین برای همه گویه های مدل، بار عاملی مناسب و بالاتر از ۰.۳ به دست آمد.



شکل ۳: مدل اندازه‌گیری احساس انرژی

مدل اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت: در تحلیل عاملی تأییدی که برای نیکویی برازش کلی مدل اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت و همچنین مشخص شدن بار عاملی عوامل مربوط به این مدل انجام شد، این مدل از نیکویی برازش مناسبی برخوردار بود. همچنین در تحلیل عاملی تأییدی برای مدل اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت که شامل ۳ عامل می‌باشد، برای همه ۹ گویه بار عاملی مناسب و بالاتر از ۰.۳ به دست آمد.



شکل ۴: مدل اندازه‌گیری تمایل به ترک خدمت

فرضیه‌ی اول: اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. در تحلیل فرضیه اول از مقدار t استخراج شده از مدل مسیری، برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۲: رابطه‌ی بین اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی

نتیجه‌ی آزمون	ضریب مسیر استاندارد	مقدار t	p-value	مسیر
تأیید	۰.۵۴	۹.۱۱	≤ 0.05	اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار t حاصل شده ($t = 9.11 > +1.96$)، رابطه‌ی بین دو متغیر اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار می‌باشد. به این معنی که در سطح معنی‌داری

$0.05 \leq \alpha$ بین متغیر اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌ی دوم: احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر منفی معنی‌داری دارد.

در فرضیه‌ی دوم نیز از مقدار t استخراج شده از مدل مسیری، برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۳: رابطه‌ی بین احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت

مسیر	p- value	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه‌ی آزمون
احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت	$0.05 \leq \alpha$	-۱۱.۸۶	-۰.۶۴	تأیید

با توجه به جدول ۳، مقدار t حاصل شده، رابطه‌ی بین دو متغیر احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار می‌باشد. به این معنی که در سطح معنی‌داری $0.05 \leq \alpha$ بین احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌ی سوم: اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی‌داری دارد.

در تحلیل این فرضیه نیز از مقدار t استخراج شده از مدل مسیری، برای نشان دادن ارتباط دو متغیر استفاده شد.

جدول ۴: رابطه‌ی بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت

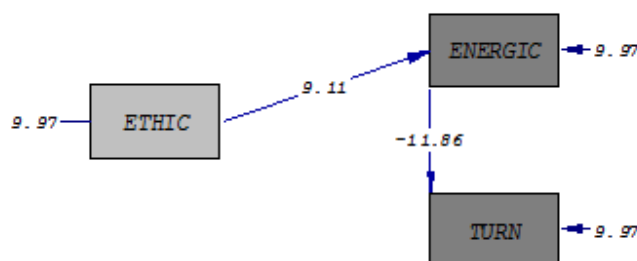
مسیر	p- value	مقدار t	ضریب مسیر استاندارد	نتیجه‌ی آزمون
اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت	$0.05 \leq \alpha$	-۱.۶۷	-۰.۰۹	رد

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌کنید، با توجه به مقدار t حاصل شده ($t = -1.96 > 1.67$)، رابطه‌ی بین دو متغیر اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت در سطح فاصله اطمینان ۹۵ درصد، معنی‌دار نمی‌باشد. به این معنی که در سطح معنی‌داری

$\alpha \leq 0.05$ بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ای مستقیم منفی و معنی‌دار وجود ندارد.

فرضیه‌ی چهارم: اخلاق کاری اسلامی از طریق احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت آنها اثر معنی‌داری دارد. (بررسی الگوی نهایی تحقیق)

در این فرضیه که هدف آن ارائه‌ی الگوی نهایی تحقیق حاضر است از تحلیل مسیر استفاده شد. همان‌طور که در شکل ۵ مشخص شده، مسیرهای ساختاری با مقدار t بالاتر از $+1.96$ و یا کمتر از -1.96 در الگوی نهایی، معنی‌دار در نظر گرفته شده و لحاظ شده‌اند.



Chi-Square=2.93, df=1, P-value=0.02221, RMSEA=0.0975

شکل ۵: تحلیل مسیری الگوی نهایی تحقیق

جدول ۵: شاخص‌های برازش الگوی نهایی تحقیق

مقدار	شاخص‌های برازش	ردیف
0.87	GFI	۱
0.79	AGFI	۲
2.93	X^2/df	۳
0.0975	RMSEA	۴

با توجه به اینکه GFI و AGFI نزدیک به ۰.۹ بوده و مقدار X^2/df بین ۲ و ۳ می‌باشد، بنابراین شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به الگوی نهایی تحقیق که در جدول بالا آمده است، برازش مناسبی را برای الگوی مدنظر محققین نشان می‌دهد. و $RMSEA = 0.0975$ بیانگر مناسب بودن الگوی تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به

ترک خدمت آن‌ها از طریق احساس انرژی می‌باشد و حاکی از نیکویی برازش الگوی نظری تحقیق با داده‌های واقعی است. جدول ۶ نیز روابط بین سه متغیر را در الگوی نهایی نشان می‌دهد که بر حسب ضریب مسیر استاندارد از بیشتر به کمتر چیدمان شده‌اند.

جدول ۶: رابطه‌ی بین متغیرهای تحقیق در الگوی نهایی

ردیف	مسیر	p- value	مقدار T	ضریب مسیر استاندارد
۱	اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی	0.05	۹.۱۱	۰.۵۴
۲	احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت	0.05	-۱۱.۸۶	-۰.۶۴
۳	اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت	0.05	-۱.۶۷	-۰.۰۹

جدول ۶ نشان می‌دهد با توجه به مقدار t حاصل شده، در سطح فاصله‌ی اطمینان ۹۵ درصد به جز رابطه‌ی بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت (ردیف ۳ جدول بالا) که در الگوی نهایی تحقیق نیز حذف شده است سایر مسیرها معنی‌دار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

ادبیات نظری بررسی شده نشان داد که احساس انرژی نیز که خود از شاخه‌های درگیر شدن در کار است زمینه کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان را فراهم می‌کند. بنابراین با عنایت به آثار قابل توجه جو اخلاقی بر فضای سازمان‌ها و تحت تأثیر قرار گرفتن بهره‌وری سازمان از جو اخلاقی کاری اسلامی، در پژوهش حاضر روابط بین تمایل به ترک خدمت با احساس انرژی و اخلاق کار اسلامی مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه‌ی اول: اخلاق کاری اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. نتایج فرضیه اول نشان داد که بین متغیر اخلاق کاری اسلامی و احساس انرژی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه همسو با یافته‌های گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۹) و رخنن (۲۰۱۰) می‌باشد. گل‌پرور و همکاران بر اساس یافته‌های پژوهش خود تأکید می‌کنند که گرایش به اخلاق‌مداری، تعهد و مسئولیت‌شناسی را در سازمان ارتقاء داده، این امر از طریق فرایندهای الگوبرداری، به کارکنان تسری می‌یابد و آن‌ها نیز با انرژی، نشاط و توانمندی، کارها و امور را به پیش می‌برند.

فرضیه‌ی دوم: احساس انرژی کارکنان بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها اثر منفی معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که بین احساس انرژی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ای منفی و معنی‌دار وجود دارد. نتایج این فرضیه هم‌سوئی نسبی با یافته‌های اساکس (۱۹۹۶) و دی کونیک (۲۰۱۱) دارد. کارکنان تحلیل‌رفته، بیشتر از سایر کارکنان، تمایل به ترک سازمان داشته و نسبت به رها کردن شغل، اندیشه ذهنی دارند. افرادی که طی دوره‌های زمانی طولانی، تحلیل‌رفتگی شغلی و آثار سوء آن را بر جسم و روان خود احساس کنند مستعد و مترصد رهایی از شرایط غیر دلخواه و بهبود کیفیت زندگی شغلی و حیات اجتماعی خویش‌اند. تغییر شغل یکی از پیامدهای کاهش سطح انرژی و تحلیل‌رفتگی کارکنان است. بر این اساس مشخص می‌شود که سازمان‌ها برای کاهش نرخ تمایل به ترک خدمت کارکنان، باید زمینه‌های ارتقاء احساس انرژی در سازمان را فراهم نمایند.

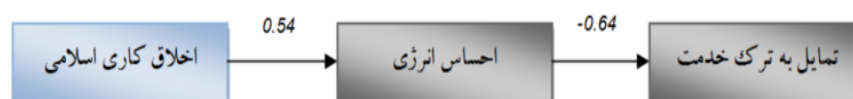
فرضیه‌ی سوم: اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی و معنی‌داری دارد.

نتایج فرضیه سوم نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه‌ای مستقیم منفی و معنی‌دار وجود ندارد. در این فرضیه نیز علی‌رغم پشتوانه نظری، همچون رشیدی (۱۳۸۳)، رحیم‌نیا و همکاران (۱۳۹۰)، اسشوپکر (۲۰۰۱)، هارت (۲۰۰۵)، اولریچ (۲۰۰۷)، آمبروس (۲۰۰۸)، رخنن (۲۰۱۰) و دی‌کونیک (۲۰۱۱)، داده‌های جمع‌آوری شده از محیط واقعی کار، این فرضیه را تأیید نکردند. در توجیه این نتیجه، می‌توان جامعه آماری تحقیق و روحانی بودن اکثر کارکنان این سازمان (بالا بودن میانگین اخلاق کاری اسلامی - ۴۰) را علت حاصل شدن این نتیجه دانست. بدین مفهوم که ممکن است دلیل مساعد بودن جو اخلاقی در سازمان پی‌آمد حضور کارکنانی است که حداقل در ظاهر، اهتمام بیشتری به این مسائل دارند. بنابراین، در تفسیر بیشتر نتایج فرضیه فوق، می‌توان این‌گونه اظهار نظر کرد که علی‌رغم اینکه اخلاق کاری اسلامی در سازمان‌ها می‌تواند زمینه‌های تمایل به ترک شغل را کاهش دهد (مطابق نتایج پژوهشی که در بالا اشاره شد)، اما در سازمان مورد بررسی در این پژوهش، چون به‌طور طبیعی و به دلیل حضور کارکنانی با ویژگی‌های خاص در سازمان، سطح اخلاق کاری در وضعیت مناسبی می‌باشد، این عامل صرفاً نمی‌تواند به کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان منجر شده، متغیرهای دیگری ممکن است این رابطه را تحت‌تأثیر قرار دهد. یکی از متغیرهای

بسیار نزدیک به اخلاق کاری اسلامی که در واقع پی‌آمد اخلاقیات نیز عنوان می‌شود، احساس انرژی است. بدین مفهوم که پایبندی به اخلاقیات و اتخاذ رویکرد اخلاقی در امور شخصی و سازمانی، بر روحیه افراد تأثیر مثبت گذاشته، احساس انرژی را در افراد ارتقاء می‌دهد. بدین دلیل، در ادامه پژوهش، نقش میانجی متغیر احساس انرژی بر رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه چهارم: اخلاق کاری اسلامی از طریق احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها اثر معنی‌داری دارد. (بررسی الگوی نهایی تحقیق)

نتایج مربوط به بررسی الگوی نهایی تحقیق نشان داد که پس از حذف مسیر بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت بین سایر مسیرها رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. نتایج این فرضیه هم‌سو با یافته‌های دعایی و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد. همچنین در مقایسه آثار مستقیم (۰.۰۹-) و غیرمستقیم (۰.۳۴-) $(0.54 \times -0.64 = -0.34)$ اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها مشخص می‌شود که اثر اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها از طریق غیرمستقیم بیشتر است و لازم است که آثار مستقیم و غیرمستقیم اخلاق کاری اسلامی با تمرکز بیشتر بر آثار غیرمستقیم دنبال شود. بنابراین بر مبنای الگوی نهایی تحقیق می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دلیل تمایل نسبتاً پائین کارکنان به ترک خدمت در سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی، ارتقاء احساس انرژی افراد تحت تأثیر به‌کارگیری اخلاق کاری اسلامی می‌باشد. بر مبنای نتایج حاصل‌شده، الگوی نهایی و تأییدشده‌ی تحقیق در قالب شکل (۶) ارائه شده است:



شکل ۶: الگوی نهایی و تأیید شده‌ی تحقیق

در پایان، مؤلفین این مقاله با توجه به هم‌سو بودن نتایج تحقیق حاضر با متون و مبنای نظری ارائه شده، مبنی بر تأثیر معنی‌دار اخلاق کاری اسلامی بر تمایل به ترک خدمت آن‌ها از طریق احساس انرژی، بر لزوم توجه و کاربرد الگوی ساختاری تأییدشده در محیط‌های سازمانی تأکید دارند؛ از این رو بر مبنای نتایجی که در این تحقیق حاصل شد،

پیشنهاد‌های زیر جهت استفاده‌ی مسئولان، مدیران و کارشناسان نظام اداری و همچنین پژوهشگران ارائه می‌شود:

- مدیران سازمان‌ها باید نسبت به پیاده‌سازی اخلاق کاری اسلامی در سازمان توجه جدی داشته، حمایت‌های مالی و معنوی سازمان را به این سو معطوف نمایند.
- اخلاق کاری اسلامی یک نظام جامع است. انجام بخشی از آن و نادیده گرفتن بخشی دیگر، قطعاً کارآمدی آن را دچار چالش می‌نماید. بر این اساس، سازمان‌ها باید ابعاد آن را به عنوان یک حلقه‌ی کامل مورد توجه قرار داده، نسبت به اجرای کامل آن اهتمام ورزند.
- قوانین و مقررات سازمانی، بهتر است مبتنی بر ادبیات و چارچوب اخلاق کاری اسلامی بوده و سازگاری و هم‌سوئی زیادی بین آن با احساس انرژی وجود داشته باشد.
- مهم‌تر از بحث قوانین و مقررات، اخلاق کاری اسلامی باید به عنوان یک فرهنگ اساسی در نظام اداری کشور مورد توجه قرار گرفته و نمود عینی آن نه تنها در کلام، بلکه در اعمال کلیه کارکنان و مدیران سازمان‌ها به‌خصوص در سطوح میانی و عملیاتی، وجود داشته باشد.
- آموزش کارکنان هم در جنبه‌های فردی و اجتماعی جهت توانمندسازی آن‌ها، برای ارتقاء اخلاق کاری اسلامی مد نظر قرار گیرد.
- تحقیق حاضر در سازمانی انجام شده است که میزان درگیری آن با مباحث و مسائل اسلامی در سطح بالایی می‌باشد. از آنجائی‌که این بستر خود می‌تواند کاهش تمایل افراد را به ترک خدمت تشدید کند، تحقیقاتی با محوریت این موضوع و با رویکرد تطبیقی در محیط‌های دارای بستر متفاوت، پیشنهاد می‌شود.

منابع و مأخذ

- ۱- قرآن مجید.
- ۲- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی.
- ۳- دعایی، حبیب‌الله؛ مرتضوی، سعید؛ کوشازاده، سیدعلی. (۱۳۹۰). اثر توانمندسازی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال دوم، شماره ۳ و ۴، شماره پیاپی ۸ و ۷، صص ۱۴۷-۱۲۱.
- ۴- رحیم‌نیا، فریبرز؛ نیکخواه فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴، ص ۹.
- ۵- شجاعی، محمد صادق. (۱۳۸۶). نظریه نیازهای معنوی از دیدگاه اسلام و تناظر آن با سلسله مراتب نیازهای مازلو. دو فصلنامه مطالعات اسلام و روانشناسی، س ۱، ش ۱: ۸۸ تا ۱۱۶.
- ۶- گل‌پرور، محسن؛ پاداش، فریبا؛ و آتش‌پور، حمید. (۱۳۸۹). الگوی تقویت احساس انرژی، توانمندسازی و خلاقیت کارکنان از طریق رهبری اخلاقی. سلامت کار ایران، ۷(۳): ۴-۱۱.
- ۷- گل‌پرور، محسن؛ و نادى، محمد علی. (۱۳۸۹). نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۶(۱): ۴۳-۵۲.
- ۸- گل‌پرور، محسن؛ و نادى، محمدعلی. (۱۳۸۹). رابطه حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی معلمان. مجله روانشناسی، ۱۴(۲): ۱۶۰-۱۴۲.
- ۹- یوسف، درویش. (۱۳۸۱). تعهد سازمانی؛ پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی، ترجمه جلال حسینی، نشریه مدیریت دولتی: تحول اداری، شماره‌های ۳۸ و ۳۹، صفحات ۸۰-۴۹.
- 10- Ali, A. (2001). "Scaling an Islamic Work Ethic", *Journal of Social Psychology*, vol.5, no.128, pp.575-583.
- 11- Ali, Abbas J. & Abdullah Al-Owaih. (2008). "Islamic Work Ethic: A Critical Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, vol.15, no.1, pp.5-19.

- 12- Ali, Abbas J. & Ali A. AL-Kazemi (2007). "Islamic Work Ethic in Kuwait", Cross Cultural Management an International Journal, vol.14, no.2, pp.93-104.
- 13- Ambrose, M., A. Arnaud, & M. Schminke, (2008). Individual moral development and ethical climate: The influence of person-organization fit on job attitudes. *Journal of Business Ethics*, 77: 323-333.
- 14- Atwater, L. & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feeling of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*; 20: 264-275.
- 15- Bakker, A., Killmer, C., Siegrist, J. and Schaufeli, W. (2000). "Effort-reward imbalance and burnout among nurses". *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 31, No. 4, pp. 884-891.
- 16- Cotton, J. L., & Tuttle, J. F. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implication for research. *Academy of Management Review*, 11(1), 55-70.
- 17- DeConinck J. (2011). The effects of ethical climate on organizational identification, supervisory trust, and turnover among salespeople. *Journal of Business Research*; 64:617-24.
- 18- Elaine, M. (1997). Job tenure shift for men and women. *HR Magazine*, 42(50), 20.
- 19- Hart, S.J. (2005). Hospital ethical climate and registered nurses' turnover intentions. *Nurs Scholarsh*, 37: 173-177.
- 20- Hom PW, Griffeth RW.(2001) Employee turnover. South/Western Ohio, Cincinnati Flecher CE, Hospital RNs job satisfactions and dissatisfactions, *J Nurs Adm*. 31(16): 324-31.
- 21- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25, 299-310.
- 22- Lambert, Eric G; & et al. (2010). The Relationship among Distributive and Procedural Justice and Correctional Life Satisfaction, Burnout, and Turnover Intent: An Exploratory Study. *Journal of Criminal Justice*, Vol. 38, pp. 7-16.
- 23- Lock, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organizational culture and leadership style on job satisfaction and organizational

commitment: A cross national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.

24- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21, 376-387.

25- Pardo Linares, P. J. (2011). Job Satisfaction, Organization Commitment, Occupational Commitment, Turnover Intent and Leadership Style of Tissue Bank Employees, Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy, Capella University. Available from: <http://proquest.Umi.Com/login>.

26- Perez, M. (2008). Turnover intent. Diploma Thesis, University of Zurich. pp 1-73.

27- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). Absenteeism and turnover among hospital employees. Greenwich, Connecticut: JAI Press.

28- Quinn RW.(2007), Energizing others in work connections. In JE, Dutton, BR Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (PP.73-90). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

29- Rowold J.(2008), Relationships among transformational, transactional and moral based leadership: Results from two empirical studies. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*, 8: 4-17.

30- Rokhman, W. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, vol.15, no.1, pp.21-27.

31- Saks, A. M; Mudrack, P.E; & Ashforth, B.E. (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. *Canadian journal of administrative sciences*. 13(3): 226-236.

32- Schwepker, C. J. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54: 39-52.

- 33- Senter, J. L., & Martin, J. E. (2007). Factors affecting the turnover of different groups of part- time workers. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 45-68.
- 34- Sousa-Poza, A; & Henneberger, F. (2002). Analyzing Job Mobility with Job Turnover Intentions: An International Comparative Study. *Research Institute for Labour Economics and Labour Law*; 82: 1-28.
- 35- Stall worth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19(7), 945-955.
- 36- Ulrich, C., & et al., (2007). Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States. *Social Sciences & Medicine*, 65: 1708-1719.
- 37- Wai, C. T; & Robinson, C. D. (1998). Reducing staff turnover: A case study of dialysis facilities. *Healthcare Management Review*, 23(4), 21-42.
- 38- Welbourne, T. (2007). Engagement: Beyond the fad and into the executive suite. *Leader to Leader*, 44, 45-51.
- 39- Zhu W. (2008). The effect of ethical leadership on follower moral identity: The mediating role of psychological empowerment. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review*, 8: 62-73.
- 40- Yousef Darwish, A. (2001). "Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, vol.30, iss.2, pp.152-169.