

نقش میانجی انگیزش درونی در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

لیلی کیوانلو^۱، طیبه رحیمی پردنجانی*^۲، علی محمدزاده ابراهیمی^۲

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

طرح پژوهش همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری بود و نمونه‌ی پژوهش شامل ۲۰۳ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری سرشماری انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان در این پژوهش پرسشنامه‌های اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش درونی را تکمیل نمودند. روایی و پایایی همه‌ی پرسشنامه‌ها قابل قبول گزارش شده است. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری (SEM) براساس نرم افزار AMOS- 21 و SPSS- 19 انجام گرفت. جهت آزمودن اثرات واسطه‌ای از روش Bootstrap در برنامه‌ی ماکرو آزمون Preacher & Hayes استفاده شد. نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازندگی خوبی برخوردار است. اخلاق کار اسلامی اثر مستقیمی بر رضایت شغلی و تعهدسازمانی دارد. همچنین، اثر واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی و تعهدسازمانی مورد تأیید قرار گرفت. سازمان‌ها می‌توانند با تکیه بر اخلاق کار اسلامی و نیز آموزش به کارکنان و سرپرستان برای تقویت انگیزش درونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را ارتقاء بخشند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

^۲ استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

* نشانی: خراسان شمالی، بجنورد، دانشگاه بجنورد، دانشکده علوم انسانی، گروه روانشناسی، تلفن: ۰۹۱۳۷۰۲۷۵۹۳.

مقدمه

سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خاص و تأمین مطلوب نیازهای جامعه به‌وجود آمده‌اند. افراد روزانه با چندین سازمان در ارتباط‌اند و سازمان‌ها نیز در سطح وسیع‌تر با سازمان‌های دیگر در ارتباط و رقابت هستند و این بیانگر نقش و اهمیت سازمان‌ها در چرخه‌ی زندگی و جامعه است (۱). اما امروزه، یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق است (۲). با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و هم‌چنین، افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر مسئولانه در محیط‌های کاری، پرداختن به اخلاق کار و اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باید‌ها و نیاید‌ها علی‌الخصوص در جامعه‌ی اسلامی می‌تواند نقش مهمی در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (۳). چرا که نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به‌وجود آورده است (۴).

اخلاق کار^۱، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود (۴). تردیدی نیست که لازمه‌ی وجود یک فضای اخلاقی مناسب در سازمان‌های یک جامعه‌ی اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی^۲ است (۵). اخلاق کار اسلامی، مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و

معنوی در بافت اسلامی است که درست را از نادرست متمایز می‌سازد (۶). اخلاق کار اسلامی، کار را وسیله‌ای برای پیشرفت روابط اجتماعی و رشد شخصی فرد (۵) و منبعی برای لذت و موفقیت (۷) می‌داند. به طور کلی اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه‌ی قوانین و ارزش‌های اخلاقی بر اساس آموزه‌های قرآن و سیره‌ی اهل بیت علیهم السلام تعریف کرد که انتظاراتی مثل تلاش، خلاقیت، مسئولیت پذیری، همکاری، ازخودگذشتگی، روابط اجتماعی سازنده و رشد توانایی‌های فردی و گروهی را با توجه به رفتار فرد در محیط کار در بر می‌گیرد (۹، ۸).

بررسی اخلاق کار در جوامع غربی در ابتدا بر اساس اخلاق کار پروتستانی^۳ که Weber از آن حمایت می‌کرد مطرح شد (۱۰). او مفهوم اخلاق کار پروتستانی را بر اساس رابطه‌ی علی بین اخلاق کار و توسعه‌ی نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی، مطرح کرد (۱۱). Weber معتقد بود ایمان و عقیده کالونیست‌های پروتستان نیرویی جهت دهنده در نظام سرمایه داری ایجاد می‌کند و این نیرو مبتنی بر این فرض است که موفقیت مالی و کاری ابزاری نه تنها برای دستیابی و تحقق اهداف شخصی، بلکه به منظور دستیابی و تحقق اهداف مذهبی نیز هست (۱۰). اخلاق کار اسلامی شباهت‌هایی با اخلاق کار غربی یا پروتستانی دارد، برای مثال هر دو بر کار سخت، تعهد و فداکاری، خلاقیت در کار، پرهیز از روش‌های غیر اخلاقی برای جمع آوری ثروت، تعادل و رقابت پذیری در محیط کار تأکید زیادی دارند (۱۱). اما اخلاق کار اسلامی بر خلاف اخلاق کاری پروتستانی که ریشه در افکار Weber دارد از قرآن و سنت نبوی و کلام ائمه‌ی اطهار ریشه می‌گیرد (۱۱). در واقع اخلاق کار اسلامی از همه‌ی آنچه که یک مسلمان باید در سفر زمینی‌اش بر اساس راهنمایی و دستورهای قانون الهی انجام دهد تفکیک ناپذیر است و بر

¹ Work ethics

² Islamic work ethics

³ Protestant work ethics

شهروندی سازمانی^۴ (۱۸)، قصد ترک شغل^۵ (۶)، عدالت سازمانی (۱۹)، نوآوری (۷)، سرمایه‌ی روانشناختی^۶ (۲۰) و غیره توجه قابل ملاحظه‌ای را در پیشینه‌ی پژوهشی به خود اختصاص داده است. اما بررسی هم‌زمان تعدادی از این متغیرهای سازمانی و فردی در قالب یک مدل با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری تاکنون مورد پژوهش قرار نگرفته است.

رضایت شغلی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین شاخص‌های سنجش رفتار در یک سازمان تلقی شده و در سال‌های اخیر بیش‌ترین مطالعات رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. Spector رضایت شغلی را به‌عنوان نگرشی تعریف می‌کند که چگونگی احساس مردم را نسبت به شغلشان به طور کلی یا نسبت به جنبه‌های مختلف آن نشان می‌دهد. به عبارت ساده‌خشنودی شغلی شاخصی است که میزان علاقه‌ی مردم را نسبت به مشاغلشان نشان می‌دهد (۲۱). وقتی کارمندان این‌طور برداشت می‌کنند که سازمان‌هایشان اخلاقی هستند و پایبند به اصول اخلاقی، به احتمال زیادتری این‌گونه فکر می‌کنند که سازمان‌هایشان با آن‌ها عادلانه و منصفانه رفتار می‌کنند. بنابراین، این موضوع رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد و به تبع آن رضایت شغلی و داشتن نگرش مثبت به شغل و سازمان موجب کوشش در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌شود (۱۵).

یکی دیگر از مسائلی که در درون سازمان می‌تواند با پیامدهای مطلوب متعددی همراه باشد، تعهد سازمانی است. Allen و Meyer تعهد سازمانی را نوعی حالت روانی تعریف می‌کنند که بیانگر تمایل، نیاز یا الزام برای ادامه‌ی خدمت در یک سازمان است (۲۲). تعهد سازمانی نیز همانند رضایت شغلی می‌تواند متأثر از اخلاق کار باشد. در واقع، می‌توان اخلاق کار اسلامی را مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و

اساس چهار مفهوم اولیه‌ی تلاش، رقابت، شفافیت، رفتار و مسئولیت اخلاقی ساخته شده است (۱۲). در اخلاق کار پروتستان، بر نتایج مطلوب و در اخلاق کار اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار، تأکید ویژه‌ای شده است. در واقع اخلاق کار اسلامی به نیت مشروع و خدایسندانه، فراتر از اخلاق کار پروتستان توجه دارد (۱۰).

اخلاق کار اسلامی شایسته‌ی مطالعه و شناسایی است نه تنها به علت این‌که هنوز در برخی از مناطق جامعه‌ی اسلامی یافت می‌شود، بلکه به این علت که آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی است که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروز در صدد تحقق آن‌ها هستند (۱۳). انضباط کاری، مهرورزی، معاشرت سازنده، تواضع، وفای به عهد و وجدان کاری از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شوند که تحقق آن‌ها و بررسی عوامل مؤثر بر آن‌ها در سازمان‌ها ضروری است (۴). با نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاق را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه‌ی سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسان‌ها و بالندگی سازمان‌ها از سوی دیگر محقق خواهد شد (۳). بنابراین، با توجه به نقش بسیار حیاتی سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع به ویژه جوامع پایبند به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی مثل ایران از این ارگان‌ها نیز افزایش یافته است؛ در نتیجه بی‌توجهی سازمان‌ها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آن‌ها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیت‌های آن را زیر سوال ببرد و در نتیجه ممکن است سود و موفقیت سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (۱۴). اخلاق کار اسلامی و رابطه‌ی آن با بسیاری از متغیرهای سازمانی و فردی نظیر رضایت شغلی^۱ (۱۵، ۱۱، ۶)، تعهد سازمانی^۲ (۱۶، ۶)، انگیزش درونی^۳ (۱۷، ۹)، رفتار

⁴ Organization citizenship behavior

⁵ Turnover intention

⁶ Psychological capital

¹ Job satisfaction

² Organizational commitment

³ Intrinsic motivation

شغلی ارتباط مستقیم دارد و انگیزش درونی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی نقش واسطه‌ای دارد (۱۷).

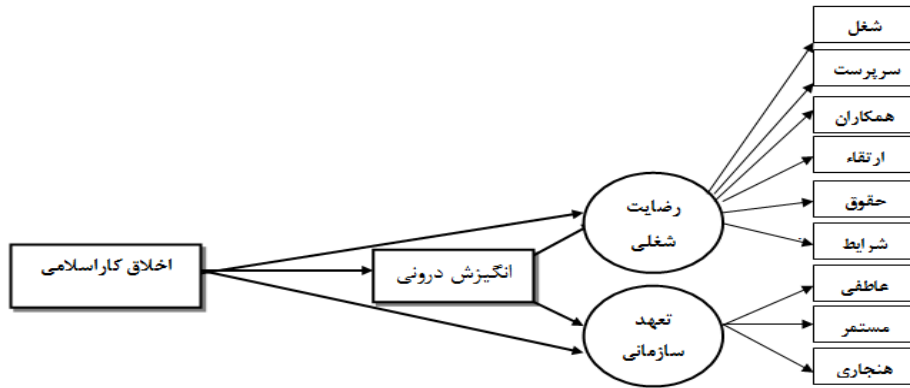
بنابراین، با توجه به این‌که عمده‌ی پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، در ایران و در خارج از کشور صرفاً رابطه‌ی مستقیم بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند (۱۶، ۱۳، ۶، ۴) و فقط یک پژوهش (۱۷) در کشور پاکستان، نقش واسطه‌ای انگیزش درونی را در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی ارزیابی کرده است، لذا انجام این پژوهش می‌تواند هم از لحاظ روش شناختی و هم از لحاظ کاربردی حائز اهمیت باشد. همچنین، بر اساس مطالعات صورت گرفته، پژوهشی که در آن انگیزش درونی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی قرار داده شود در ایران صورت نگرفته است؛ بنابراین، ضروری به نظر می‌رسد که این مباحث را در فرهنگ خود مورد بازنگری و آزمون قرار دهیم.

لذا این پژوهش، اولین تحقیق تجربی در این زمینه است که از لحاظ تازگی و نو بودن منحصر به فرد است. بنابراین، هدف پژوهش حاضر طراحی (اضافه نمودن مسیر اخلاق کار اسلامی به تعهد سازمانی از طریق انگیزش درونی) و آزمون، الگویی است که در آن اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیر مستقل، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیرهای وابسته و انگیزش درونی به‌عنوان متغیر میانجی منظور شده است. به عبارت دیگر مسأله‌ی اساسی پژوهش حاضر این است که آیا اخلاق کار اسلامی به‌صورت مستقیم و غیر مستقیم (از طریق انگیزش درونی) بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذار است؟ شکل شماره ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

رفتارهایی دانست که افراد یک جامعه در جهت رعایت کامل شرایط کمی و کیفی کاری که خود را به آن متعهد کرده‌اند، نشان می‌دهند. این نوع رفتارها ناشی از نوع برداشتی است که آنان بر اساس نگرش خود از کار و نقش آن در جهت اهداف جامعه دارند. بنابراین، اخلاق کاری در میزان تحقق اهداف رفتارهای فردی، میزان مشارکت کارکنان در امور و تعهد و سخت کوشی تأثیر می‌گذارد (۴). Yousef در پژوهش خود نشان داد آنهایی که معتقد به اسلام هستند و از قاعده و قرارداد آن پیروی می‌کنند، بیش‌تر نسبت به سازمانشان متعهد هستند و احتمالاً از شغل خود نیز بیش‌تر راضی هستند (۱۱).

یکی دیگر از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح است، انگیزش درونی کارکنان در محیط کار است. انگیزش درونی، حالتی است که از طریق آن کارکنان به تکالیف و وظایف شغلی‌شان به علت خود آن‌ها و نه به واسطه‌ی پیامدهای مثبت (نظیر پاداش)، علاقه‌مند می‌شوند (۲۳). انگیزش درونی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری دارد (۹). در واقع انگیزش یکی از ابزارهای مهمی است که نقش بسزایی در ایجاد تمایل در کارکنان برای کسب نتیجه‌ی مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز دارد و وجود این ابزار مهم و احساس درونی در کمیت و کیفیت کار مؤثر است. بنابراین، وقتی فردی انگیزه‌ی کافی برای انجام کار داشته باشد، احساس خوبی نسبت به شغلش داشته و به آن متعهد است (۲۴).

Fakharzaman و همکاران در پژوهش خود به بررسی نقش واسطه‌ای انگیزش درونی در رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی پرداختند. نتایج آن‌ها نشان داد انگیزش درونی به‌صورت مستقیم با رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی رابطه دارد؛ همچنین، اخلاق کار اسلامی با رضایت



شکل شماره ۱ - الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش کار

پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ است. جامعه‌ی آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار می‌باشد که در سال ۱۳۹۴ مشغول به فعالیت بودند (۲۵۰ نفر). حجم نمونه با توجه به جدول Krejcie and Morgan، ۱۵۲ نفر برآورد شد، اما با توجه به کوچک بودن جامعه‌ی پژوهش، نمونه‌ی پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار (۲۵۰ نفر) بودند که با استفاده از روش شمارش کامل افراد (سرشماری) انتخاب شدند. بدین منظور در ابتدا با مراجعه به واحد کارگزینی دانشگاه، آمار کل کارکنان که شامل چهار دانشکده پرستاری و مامایی، پیراپزشکی، پزشکی و بهداشت بود، به دست آمد، سپس با مراجعه‌ی حضوری به هر دانشکده در طول یک ماه، پرسشنامه‌ها بین کارکنان توزیع شد و در حین آن توضیحاتی در مورد هدف پژوهش و محرمانه بودن پاسخ‌ها و این‌که تنها پاسخ‌های صادقانه‌ی آن‌ها هدف این پژوهش را محقق می‌سازد، ارائه شد. در نهایت از بین ۲۵۰ پرسشنامه‌ی توزیع شده، ۲۲۰ پرسشنامه جمع آوری شد. در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیرهای پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد:

مقیاس اخلاق کار اسلامی

برای سنجش نگرش افراد در خصوص اخلاق کار در جامعه‌ی اسلامی از نسخه‌ی کوتاه پرسشنامه‌ی اخلاق کار اسلامی که توسط Ali ساخته شده است، استفاده شد (۱۱). این مقیاس در چندین کشور مسلمان از جمله عربستان سعودی، امارات متحده‌ی عربی و کویت مورد استفاده قرار گرفته است و دارای ۱۷ گویه است و پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) نشان داده شد. در این پرسشنامه، نمره‌ی ۸۰-۶۵ نشان دهنده‌ی نگرش مثبت به کار و ارزش قائل شدن برای کوشش و فعالیت، نمره‌ی ۶۰-۳۵ نشان می‌دهد که نگرش‌ها به کار و فعالیت تا حدودی مثبت است و امتیاز زیر ۳۵ نشان دهنده‌ی نگرش منفی به کار و فعالیت است. چند نمونه از ماده‌های این پرسشنامه به شرح زیر می‌باشد: «تنبلی کار زشت و عادت بدی است»، «از خودگذشتگی و ایثار در کار، پسندیده و فضیلت است»، «کار خوب، به فرد و به دیگران سود می‌رساند». پایایی و روایی مقیاس اخلاق کار اسلامی در پژوهش‌های مختلف خارجی (۱۷، ۱۱، ۶) و داخلی (۱۳، ۴) مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تصنیف Spearman - Brown استفاده شد که مقدار آن به ترتیب

^۱ Structural equation modeling

۰/۸۸ و ۰/۸۰ به دست آمد که نشان می‌دهد مقیاس مذکور از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه‌ی انگیزش درونی

این پرسشنامه حاوی ۲۲ گویه و دارای ۴ خرده مقیاس (رغبت/ لذت، انتخاب ادراک شده، صلاحیت ادراک شده و فشار/ تنش) می‌باشد و نگرش افراد را در مورد انگیزش درونی در کار می‌سنجد. این پرسشنامه به صورت لیکرت (=۱ اصلاً صدق نمی‌کند تا ۷= کاملاً صدق می‌کند) درجه بندی شده است. همچنین، سوالات ۲، ۹، ۱۱، ۱۴، ۱۹ و ۲۱ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (۲۵). پایایی و روایی پرسشنامه‌ی انگیزش درونی در پژوهش‌های مختلف خارجی (۲۳، ۲۵) و داخلی (۲۶) مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تصنیف Spearman - Brown استفاده شد که مقدار آن به ترتیب ۰/۶۷ و ۰/۵۰ به دست آمد که نشان می‌دهد مقیاس مذکور از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

پرسشنامه‌ی رضایت شغلی

جهت سنجش نگرش افراد در خصوص رضایت شغلی از شاخص توصیف شغل (JDI) استفاده شد. این پرسشنامه توسط Smith و همکاران ساخته شد و دارای ۷۰ گویه است که ۶ جنبه از رضایت شغلی را می‌سنجد، این ابعاد عبارتند از: ماهیت کار (ماده‌های ۲۲-۱)، سرپرستی (۳۶-۲۳)، همکاران (۴۷-۳۷)، ترفیع و ارتقاء (۵۴-۴۸)، حقوق (۵۵-۶۳) و شرایط محیط کار (۷۰-۶۴). پاسخ‌ها در یک مقیاس لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) درجه‌بندی شد (۲۷). پایایی پرسشنامه‌ی مذکور در ایران در پژوهش بهروزی و همکاران با روش آلفای کرونباخ برای کل شاخص توصیف شغل ۰/۴۱ گزارش شد. همچنین، اعتبار ملاکی این پرسشنامه ۰/۷۵ به دست آمد (۲۷). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تصنیف Spearman - Brown استفاده شد که مقدار آن به ترتیب

۰/۹۴ و ۰/۷۹ به دست آمد که نشان می‌دهد مقیاس مذکور از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی

در پژوهش حاضر به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی ۲۴ گویه‌ای تعهد سازمانی Allen و Meyer استفاده شد. که در واقع نگرش افراد نسبت به سه نوع تعهد سازمانی را می‌سنجد؛ تعهد عاطفی (۸ ماده)، تعهد مستمر (۸ ماده) و تعهد هنجاری (۸ ماده). پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) نشان داده شد (۲۲). روایی ظاهری و محتوایی این پرسشنامه در پژوهش انصاری و اردکانی مورد تأیید گرفت. همچنین، آن‌ها برای سنجش پایایی، سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری و تعهد سازمانی کل از آلفای کرونباخ استفاده کردند که مقادیر آن‌ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۹، ۰/۷۸ و ۰/۹۱ به دست آمد (۱۳). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی این مقیاس از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تصنیف Spearman - Brown استفاده شد که مقدار آن به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۰ به دست آمد که نشان می‌دهد مقیاس مذکور از پایایی مطلوبی برخوردار است.

تحلیل داده‌ها با تحلیل‌های مقدماتی مختلف (یعنی میانگین، انحراف معیار، همبستگی‌های مرتبه صفر Pearson) جهت کسب یک بینش اولیه نسبت به داده‌ها آغاز گردید. سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۱۹ و AMOS ۲۱ انجام شد. جهت آزمون اثرهای غیرمستقیم از روش Bootshap در برنامه‌ی Preacher&Hayes' Macro Program استفاده شد. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت. مقدار Chi_square، شاخص هنجار شده‌ی Chi_square (نسبت مجذورکای بر درجات آزادی)، شاخص برازندگی

جدول شماره ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار نمره‌های افراد نمونه و هم‌چنین، ضرایب همبستگی متغیرهای الگو را نشان می‌دهد.

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، ضرایب همبستگی متغیر اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش درونی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

در این پژوهش در مجموع روابط ۴ متغیر در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. یک متغیر مستقل، دو متغیر وابسته و یک متغیر میانجی. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی با استفاده از شاخص‌های برازندگی که پیشتر از آنها سخن گفته شد، مورد بررسی قرار گرفت. ارزیابی الگوی پیشنهادی نشان داد برای دست یافتن به برازش بهتر به پیشنهاد AMOS خطای چند مسیر (رضایت شغلی به تعهد سازمانی، حقوق به انگیزش درونی، ارتقاء به شرایط) به یکدیگر وصل شد. بنابر اظهارات Schaubroeck می‌توان انتظار داشت موارد اختلال (خطا) برای دو متغیر، وقتی دارای علل مشترکی باشند که در الگو منظور نشده‌اند، همپراش باشند (۲۸). مقادیر شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی، و نهایی در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

همانگونه که مندرجات جدول شماره ۳ نشان می‌دهند، شاخص‌های برازندگی الگوی نهایی، نسبت مجذورکای به درجه آزادی (۲/۷۴۱)، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۴، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI^۶) ۰/۹۰، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) ۰/۹۵، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۰/۹۵، شاخص برازش هنجارشده (NFI) ۰/۸۹، شاخص (TLI^۷) ۰/۹۲ که همگی بالاتر از مقدار ۰/۹۰ و نزدیک به ۱ هستند که نشان از برازندگی بالای الگوی نهایی می‌دهد.

تطبیقی^۱، شاخص برازندگی افزایشی^۲، شاخص Tucker-Lewis، جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^۳، شاخص نیکویی برازش^۴، شاخص برازندگی هنجارشده^۵.

نتایج

گروه مورد مطالعه در پژوهش حاضر ۲۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی سبزوار بودند که پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را تکمیل نمودند؛ اما به دلیل عدم همکاری عده‌ای از کارکنان و نقص در برخی از پرسشنامه‌ها ۲۲۰ پرسشنامه جمع آوری شد (نرخ برگشت پذیری ۸۸ درصد) که در مرحله پایانی پس از حذف داده‌های پرت (outliers)، تعداد ۲۰۳ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. میانگین سنی نمونه‌ی پژوهش ۳۳/۹۱ ± ۷/۶۸ و سابقه‌ی کار آن‌ها ۸/۶۲ ± ۷/۶۱ است. برخی از مشخصات فردی مربوط به نمونه‌های پژوهش در جدول شماره ۱ گزارش شده است. جدول شماره ۱- مشخصات فردی مربوط به نمونه‌ی پژوهش

	ویژگی‌های فردی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۹۹	۴۸/۸
	مرد	۱۰۴	۵۱/۲
وضعیت تأهل	مجرد	۳۷	۱۸/۲
	متأهل	۱۶۶	۸۱/۸
سطح تحصیلات	دیپلم	۲۴	۱۱/۸
	فوق دیپلم	۱۸	۸/۹
	لیسانس	۱۰۵	۵۱/۷
	فوق لیسانس	۴۴	۲۱/۷
	دکتری	۱۲	۵/۹
وضعیت استخدام	رسمی	۹۷	۴۷/۸
	قراردادی	۱۰۶	۵۲/۲

¹ Comprative fit index

² Incremental fit index

³ Root-mean-squar error of approximati

⁴ Goodness-of-fit

⁵ Normed fit index

⁶ Adjusted goodness of fit index

⁷ Tucker - Lewis Index

جدول شماره ۲ - یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای الگو

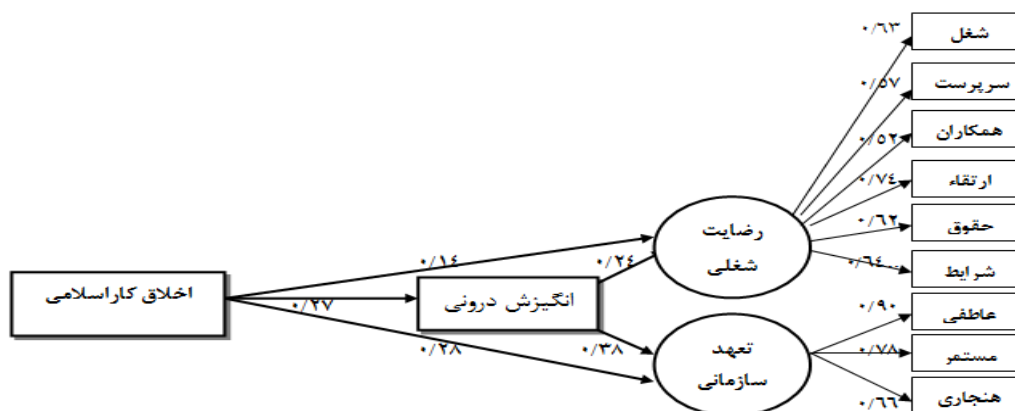
ضریب همبستگی						متغیرها
تعهد سازمانی	رضایت شغلی	انگیزش درونی	اخلاق کار اسلامی	انحراف معیار	میانگین	
			-	۷/۲۹	۷۳/۲۶	اخلاق کار اسلامی
		-	**۰/۲۷۴	۱۳/۰۱	۱۰۱/۱۳	انگیزش درونی
	-	**۰/۲۶۵	**۰/۱۸۹	۴۰/۰۴	۲۳۶/۰۷	رضایت شغلی
-	**۰/۴۵۱	**۰/۳۷۴	**۰/۳۴۹	۸/۷۸	۸۰/۲۸	تعهد سازمانی

جدول شماره ۳ - برازش الگوی پیشنهادی براساس شاخص‌های برازندگی

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	χ^2/df		
۰/۱۰۹	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۷۴	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۹	۳/۴۱۸	۱۴۰/۱۵	الگوی پیشنهادی
۰/۰۶۱	۰/۸۹	۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۹۴	۲/۷۴۱	۶۲/۶۶	الگوی نهایی

شکل شماره ۲ و جدول شماره ۴ مسیرها و ضرایب آنها را در الگوی پیشنهادی نشان می‌دهد.

هم‌چنین، شاخص مجذور برآورد واریانس خطای تقریبی (RMSEA) ۰/۰۶ است که حاکی از این است که الگوی نهایی از برازندگی مناسبی برخوردار است.



شکل شماره ۲ - الگوی نهایی در پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

جدول شماره ۴ - مسیرهای مستقیم و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

مسیر	سطح معنی داری	
اخلاق کار اسلامی - تعهد سازمانی	۰/۲۸۷	۰/۰۰۰۱
اخلاق کار اسلامی - رضایت شغلی	۰/۱۴۸	۰/۰۵
اخلاق کار اسلامی - انگیزش درونی	۰/۲۷۱	۰/۰۰۱
انگیزش درونی - رضایت شغلی	۰/۲۴۳	۰/۰۱۷
انگیزش درونی - تعهد سازمانی	۰/۳۸۱	۰/۰۰۱

شکل شماره ۲ و جدول شماره ۴ حاکی از معنی داری تمام مسیرها در سطوح بالا می باشد. نتایج ارزیابی الگوی نهایی، اثرات مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی ($B=0/14$ ، $P<0/05$)، تعهد سازمانی ($B=0/28$)، انگیزش درونی ($P<0/001$ ، $B=0/27$) و اثرات مثبت مستقیم انگیزش درونی بر رضایت شغلی ($P<0/001$ ، $B=0/24$) و تعهد سازمانی ($P<0/001$ ، $B=0/38$) را مورد تأیید قرار داد. هر یک از روابط واسطه‌ای با استفاده از روش Bootstrap در برنامه‌ی ماکرو آزمون Preacher & Hayes

(۲۹) آزموده شدند که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است. مطابق با جدول شماره ۵، با توجه به حد پایین (۰/۱۳۸۳) و حد بالای (۰/۶۶۴۳) مسیر اخلاق کار اسلامی به رضایت شغلی از طریق انگیزش درونی و همچنین، با توجه به حد پایین (۰/۰۵۰۹) و حد بالای (۰/۱۶۹۷) مسیر اخلاق کار اسلامی به تعهد سازمانی از طریق انگیزش درونی، این روابط واسطه‌ای معنی دار هستند یعنی اخلاق کار اسلامی به طور غیر مستقیم از طریق انگیزش درونی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیرگذار است.

جدول شماره ۵ - نتایج مربوط به مسیرهای واسطه‌ای

Confidence intervals		SE	Bias	Boot	Data	مسیرهای واسطه‌ای
Upper	Lower					
۰/۶۶۴۳	۰/۱۳۸۳	۰/۱۲۹۳	-۰/۰۰۱۹	۰/۳۴۲۱	۰/۳۴۴۰	مسیر اخلاق کار اسلامی به رضایت شغلی از طریق انگیزش درونی
۰/۱۶۹۷	۰/۰۵۰۹	۰/۰۳۰۱	-۰/۰۰۰۴	۰/۰۹۸۳	۰/۰۹۸۷	مسیر اخلاق کار اسلامی به تعهد سازمانی از طریق انگیزش درونی

تأیید قرارداد. این یافته با نتایج پژوهش‌های زیادی از جمله Rokhman (۶)، Yousef (۱۱) و سلیمانی و همکاران (۲) همسو است. در تبیین این یافته باید بیان کرد بر اساس مفاهیم عمیق دینی هدف اخلاق کار اسلامی، توجه به این اصل است که هر انسانی ملزم به انجام دادن کار درست و دوری از

بحث

این پژوهش با هدف تعیین اثر مستقیم و غیر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهدسازمانی با میانجی‌گری انگیزش درونی انجام گرفت. نتایج ارزیابی الگوی نهایی اثرات مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی را مورد

کارهای نادرست است (۶) و زمانی که این اصول و ارزش‌های اسلامی در درون فرد نهادینه شود و کارکنان احساس کنند اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند (۲).

هم‌چنین، نتایج ارزیابی الگوی نهایی اثرات مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی را مورد تأیید قرارداد این یافته با نتایج پژوهش‌های زیادی از جمله: Yousef (۱۱)، انصاری و اردکانی (۱۳) و حقیری و سلیمانی (۳۰) همسان است. کارکنانی که از نظر اخلاق کار در سطح بالایی هستند، به طور معمول احساس تعهد اخلاقی نسبت به کار دارند، به کار دلبستگی دارند و آن را یک هدف دلخواه در زندگی می‌دانند. هم‌چنین، آن‌ها کار را بسان عبادت و فضیلت در نظر می‌گیرند. در واقع اصول اخلاق کاری نگرش فردی را در جهت جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، تمایل به پاداش‌های مادی و غیرمادی، تمایل به تحرک شغلی را منعکس می‌کند و کسانی که اخلاق کار اسلامی را قویا حمایت می‌کنند تمایل دارند تعهدی بیش‌تر به سازمان‌هایشان داشته باشند (۱۱).

یافته‌های پژوهش حاضر اثر مثبت مستقیم اخلاق کار اسلامی را بر انگیزش درونی مورد تأیید قرار داد. این یافته با نتایج پژوهش‌های Yousef (۱۱) و حریری و همکاران (۳۱) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید بیان نمود که اخلاق کار اسلامی با قداست بخشیدن به کار و برابر شمردن آن با عبادت و جهاد، ارزشی دوچندان به آن بخشیده و افراد را به انجام کار به‌نحو مطلوب و در جهت رضای خدا ترغیب می‌کند. در واقع افراد، کار را یک‌گزینه عقلایی و سوداگرانه به شمار نمی‌آورند بلکه با تمایل و رغبت درونی به انجام کار می‌پردازند. بنابراین، اصول اخلاق کار اسلامی موجب برانگیختن و ایجاد انگیزه در افراد برای رسیدن به اهداف می‌شود (۳۱).

هم‌چنین، نتایج ارزیابی الگوی نهایی، اثر مثبت مستقیم

انگیزش درونی بر رضایت شغلی را مورد تأیید قرار داد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محمدی مقدم و زارع (۲۴) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان بیان نمود انگیزش یکی از ابزارهای مهمی است که نقش بسزایی در ایجاد تمایل در کارکنان برای کسب نتیجه‌ی مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و انجام موفقیت آمیز شغل دارد و وجود این ابزار مهم و احساس درونی باعث کاهش غیبت در محل کار و در کمیت و کیفیت کار مؤثر است. بنابراین، وقتی فردی احساس خوبی به شغلش داشته باشد و انگیزه‌ی کافی را برای انجام کار داشته باشد برای شغلش ارزش زیادی قائل است و در نتیجه از شغلش رضایت خواهد داشت (۲۴).

یافته‌ها هم‌چنین، اثر مثبت مستقیم انگیزش درونی بر تعهد سازمانی را مورد تأیید قرارداد. این یافته با نتایج پژوهش‌های حریری و همکاران (۳۱) و Deci و Ryan (۳۲) همسو است. در تبیین این یافته باید بیان نمود که انگیزش درونی منجر به احساس معنی‌داری در کار می‌شود و این بدین معنا است که کارمند برای هدف‌ها و فعالیت‌هایی که به آن اشتغال دارد، ارزش قائل است و آرمان‌ها و استانداردهای ذهنی‌اش با آنچه در شغل خود در حال انجام دادن است متجانس دیده می‌شود. بدین ترتیب درجه‌ی بالایی از معناداری، به تعهد، مشارکت و تمرکز انرژی منجر می‌شود. افراد به هنگام اشتغال به کاری که احساس می‌کنند معنی‌دار است، بیش‌تر به آن متعهد و درگیر می‌شوند و در پیگیری هدف‌های مطلوب پشتکار بیش‌تری نشان می‌دهند (۳۳).

هم‌چنین، تحلیل مسیرهای غیر مستقیم الگوی نهایی نشان از معنی‌داری اثر غیر مستقیم اخلاق کار اسلامی از طریق انگیزش درونی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. این یافته‌ها با اندک پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده است از جمله: Caniago و Hayati (۹) و Fakharzaman و همکاران (۱۷) هم‌سو و هم‌جهت است. یک مسلمان می‌داند که او فقط در این دنیا پاداش نمی‌گیرد بلکه اگر در کارش صادق باشد و به دنبال کمال باشد، به کار به‌عنوان انگیزه‌ای

منشورهای اخلاقی در سازمان‌ها و تأکید بر به کارگیری این منشورها در حین انجام کار، مقید نمودن مدیران و کارکنان رده بالای سازمان‌ها به ارزش‌های اخلاق اسلامی کار برای تشویق دیگر کارکنان برای به کارگیری این ارزش‌ها، مشارکت دادن افراد دارای فضایل اخلاقی و اسلامی در تصمیم‌گیری‌های مهم اداری با هدف ارزش گذاری به افراد شایسته و نهادینه کردن این اصول بین سایرین، لحاظ کردن اصول‌های اخلاقی در ارتقاء شغلی کارکنان، بررسی وضعیت اخلاقی متقاضیان کار در گزینش و مصاحبه‌های استخدامی و به کارگیری افراد دارای فضایل اخلاقی به کار و هم‌چنین، برگزاری کلاس‌ها و دوره‌های آموزشی در رابطه با اخلاقیات در کار علی‌الخصوص اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را ارتقاء بخشند.

این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آن‌ها توجه کنند. اول، طرح مطالعه‌ی حاضر و استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی را جهت مشخص کردن روابط علی استفاده کنند. دوم، نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود. بالاخره این‌که در پژوهش حاضر جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است و این ابزارها محدودیت‌های خاص خود را دارند.

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مشاوره‌ی شغلی است. نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه‌ی پرسنل محترم دانشگاه علوم پزشکی سبزوار تشکر و قدردانی کنند.

برای کسب پاداش نگاه می‌کند که این باعث می‌شود به طور جدی کار روزانه و وظایف مربوط به آن را انجام دهد. لذا چنین شخصی با گره زدن تعهدات معنوی خود به کار روزمره و دنیوی از انجام کار خود لذت می‌برد و با پیروی از شریعت و کسب رضای خدا، به تعهدات ایجاد شده بین خود و سازمان و در نتیجه به کمال رساندن کار خود پایبند است (۳۴). بنابراین، با توجه به این‌که کسانی که ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه سازند و به آن اصول پایبند باشند و کار را به‌عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی بدانند باعث افزایش انگیزش درونی آن‌ها می‌شود که این نیز به نوبه‌ی خود باعث رشد احساس معنی‌داری و تمایل فراوان به انجام کار بدون توجه به پاداش‌های بیرونی می‌شود که در نتیجه بر روی احساس رضایت از کار و تعهد سازمانی افراد در محیط کار تأثیرگذار است؛ به طوری که فرد به آن اصول و ارزش‌های درونی و احساس مثبت به انجام فعالیت پایبند است و این امر باعث بهره‌وری بیش‌تر سازمان می‌شود (۳۵).

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق کار اسلامی به واسطه‌ی انگیزش درونی مسیری برای افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. در واقع کسانی که ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی را درون خود نهادینه می‌سازند و به آن اصول پایبند هستند، کار را به‌عنوان منبع استقلال و خودشکوفایی می‌دانند و این ویژگی‌ها بر انگیزش درونی فرد تأثیر مثبت دارد و باعث رغبت و تمایل فراوان برای انجام کار می‌شود و نتیجه‌ی آن افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی افراد در محیط کار خواهد بود.

یافته‌های پژوهش حاضر بر سودمندی عملی ترویج اخلاق کار اسلامی مهر تأیید زدند که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه‌ی 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. بنابراین، می‌توان با تنظیم

منابع

- 1- Moshabaki Esfahani A, Vahdati H, Mosavi A. Positive feeling towards work and commitment bridge between Islamic work ethics and job performance. *Res Admin* 2012; 4(8): 111-130. [in Persian]
- 2- Soleymani N, Abbaszade N, Niaz Azari B. The relationship between work ethics and job satisfaction and job stress of employees of Tehran department of technical studies. *J New Approach in the Manage Educate* 2012; 9(1): 21-38. [in Persian]
- 3- Aazami A, Aybaghi S, Tolai R. Leadership and management of Islamic morality. *Police Human Develop* 2008; 5(17): 71-88. [in Persian]
- 4- Rajabipoor MA, Dehghani M. The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment and job satisfaction of nurses. *J Bioethics* 2013; 2(6): 49-92. [in Persian]
- 5- Ali JA, Al-Owaihian A. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultur Manage Int J* 2008; 15(1): 5-19.
- 6- Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO* 2010; 15(1): 21-27.
- 7- Kumar N, Che Rose R. Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *J Manage Dev* 2010; 29(1): 79-93.
- 8- Rahman NM, Muhamad N, Othman AS. The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis. *Manage Rev* 2006; 41: 79-89.
- 9- Hayati K, Caniagio I. Islamic work ethic: the role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Proc-Soc Behav Scien* 2012; 65: 272-277.
- 10- Yousef D. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations* 2000; 53 (4): 513-37.
- 11- Yousef D. Islamic work ethic; a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personal Rev* 2001; 30(1): 152-169.
- 12- Ali A, Al- kazemi A. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultur Manage Int J* 2007; 14: 93-104.
- 13- Ansari MS, Ardakani MSH. Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iran J Med Ethics Hist Med* 2013; 6(2): 86-98. [in Persian]
- 14- Rahman Seresht H, Rafiei M, Koosha M. Social responsibility of organizational ethics. *Tadbir* 2009; 204: 26-22. [in Persian]
- 15- Hasani M, heydarizade Z, Ghasemzade Alishahi A. The role and influence of Islamic work ethics and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment in the staff of Shahid Chamran University. *J Islamic Manage* 2012; 20(2): 9-32. [in Persian]
- 16- Marri MYK, Sadozai AM, Zaman HMF, Ramay MI. The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of Pakistan. *Int J Bus Behav Scie* 2012; 2(12): 32-45.
- 17- Fakharzaman HM, Nas Z, Ahmed MR, Khanmarri MY. The mediating role of intrinsic motivation between Islamic work ethics and employee job satisfaction. *J Bus Stud Q* 2013; 5(1): 93-102.
- 18- Abbasi AS, Rana AH. Impact of Islamic work ethics, reward system and organizational environment on citizenship behavior of employees. *Sci Int* 2012; 24(4): 513-519
- 19- Rokhman W, Hassan A. The effect of Islamic work ethic on organizational justice. *Afr J Bus Ethics* 2012; 6(1): 25-29.
- 20- Sehat S, Mahmoudzadeh SM, Ashena M, Parsa S. Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran public organizations. *Iran J Manag Stud* 2015; 8(4): 545-566.
- 21- Spector PE. A longitudinal study of relations between job stressors and job strains. *J Appl Psychol* 2000; 85: 211-218.
- 22- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol* 1990; 63(1): 1-18.
- 23- Deci EL, Ryan RM. A motivational approach to self integration in personality. *Nebr Symp Motiv* 1990; 38: 237-288.
- 24- Mohamadi Moghadam Y, Zare M. Factors related to job satisfaction in Yazd province police command staff. *Police Manage Stud* 2008; 3(4):

- 505-516. [in Persian]
- 25- Goudas M, Biddle S. Perceived motivational climate and intrinsic motivation in school physical education classes. *Eur J Psychol Educ* 1994; 9(3):241-250.
- 26- Oreizi H, Abedi A, Taji M. Relation of teacher's behavior with vitality and internal motivation of Isfahan high school students. *J Educ Innov* 2007; 6(23): 13-28. [in Persian]
- 27- Behroozi N, Naami A, Shokrkon H, Taghipour M. The comparison of organizational justice, job satisfaction and mental health of disable and normal employees of Ahvaz public organizations. *Q J Educ Psychol* 2008; 15(1): 137-152. [in Persian]
- 28- Shokrkon H, Arshadi N, Shehni Yailagh M, Haghighi J. Designing and testing a model of important precedents and outcomes of work motivation of national Iranian South Oil Company employees in Ahvaz Region, Iran. *Q J Educ Psychol* 2007; 3(1): 1-32. [in Persian]
- 29- Preacher KJ, Hayes AF. Asymptotic and resembling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behav Res Meth* 2008; 40: 879-91.
- 30- Haghiri A, Solymani, N. The relationship between manager's ethics with personnel's organizational commitment and job involvement in school districts in Semnan province. *J Educe* 2009; 107: 69-90. [in Persian]
- 31- Hariri N, Abazari Z, Rotan Z. Relationships between Islamic work ethics and work motivation. *Hum Res Stud* 2014; 3(11): 65-84. [in Persian]
- 32- Deci EL, Ryan RM. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *Am Psychol* 2000; 55(1): 68-78.
- 33- Sepahvand R, ShariatNezhad A. The effect of management competence on job satisfaction and organizational commitment of faculty members and staff of the University of Khorramabad. *Organ Cult Manag* 2014; 21(3): 808-815. [in Persian]
- 34- Ahmad S, Owoyemi Y. The concept of Islamic work ethic: an analysis of some salient points in the Prophetic tradition. *Inter J Bus Soc Sci* 2012; 3(20): 116-123.
- 35- Azizi S. Relationship between job satisfaction and organizational commitment (a case study of state tax administration employees of Qom). *Q J Tax* 2011; 9(11): 173-196. [in Persian]

The mediating role of intrinsic motivation in the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment

Leyli Keyvanloo¹, Tayebe Rahimi Pordanjani^{*2}, Ali Mohamadzadeh Ebrahimi²

¹Student in Career Counseling, Department of Counseling, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran;

²Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of Bojnord, Bojnord, Iran.

Abstract

The present study tests a model of the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment with mediation of intrinsic motivation. Research design was correlation through structural equation modeling (SEM) and the sample consisted of 203 employees of Sabzevar University of Medical Sciences selected by census sampling method. Participants in this study completed questionnaires on Islamic work ethics, job satisfaction, organizational commitment and intrinsic motivation. Reliability and validity of all questionnaires were reported to be at an acceptable level. Data were analyzed through structural equation modeling (SEM) using AMOS-21 and SPSS-19 software packages. In addition, Preacher and Hayes' SPSS macro program was used for testing mediation. The results showed that the proposed model fit the data properly, and that Islamic work ethics directly affected job satisfaction and organizational commitment. Moreover, the mediating effect of intrinsic motivation on the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction and organizational commitment was confirmed. Employers can therefore rely on Islamic work ethics and training the employees and supervisors to reinforce intrinsic motivation, and thus promote job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Islamic work ethics, intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment

*Email: t.rahimi@ub.ac.ir