

رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی

محمد رضا اردلان^۱

سیروس قنبری^۲

کاوه فیضی^۳

حامد سیف‌پناهی^۴

خلیل زندی^۵

چکیده

مقدمه: امروزه سازمان‌ها در بافت جوامع اسلامی توجه خود را معطوف به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی نموده‌اند، چرا که احتمال می‌رود کارکنانی که پایبند به اخلاق کار اسلامی هستند، اشتیاق و انرژی بیشتری را در رابطه با کار خود نشان می‌دهند. با این رویکرد، هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان و نیز بررسی ارتباط این دو متغیر با یکدیگر بود.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری عبارت از کلیه کارکنان دانشگاه کردستان به استثنای کارکنان شرکتی و خدماتی بودند. نمونه‌ای به حجم ۱۱۶ آزمودنی به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسشنامه اخلاق کار اسلامی و پرسشنامه درگیری شغلی کانگو بودند. روایی پرسشنامه‌ها بر اساس نظر متخصصان و پایایی آن‌ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران

۲- دانشیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران

۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

۴- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران
(نویسنده مسؤول).

Email: hamed.s1390@gmail.com

۵- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران

استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که میانگین اخلاق کار اسلامی کارکنان ۴/۱۹ و به‌طور معنی‌داری بالاتر از متوسط ($p < .01$) و میانگین درگیری شغلی ۳/۱۲ و در سطح متوسط بود ($p > .05$). بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی روابط معنی‌داری وجود داشت. همچنین مشخص شد که دو مؤلفه‌ی نگرش مثبت نسبت به کار ($p < .01$) و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه ($p < .05$) نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان داشتند.

نتیجه‌گیری: یافته‌های پژوهش حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان بود. بنابراین به نظر می‌رسد تلاش در جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، می‌تواند زمینه‌های ارتقای درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد.

واژگان کلیدی:

اخلاق کار اسلامی، درگیری شغلی، کارکنان دانشگاه کردستان

مقدمه

رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست (برهانی، الحانی، محمدی و عباس‌زاده، ۱۳۸۸ ش، ص ۲۸). اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد (موغلی، سیدجوادین، احمدی و علوی ب، ۱۳۹۲ ش، ص ۲). اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً اخلاق در سازمان را شناخت درست از نادرست در محیط کار می‌دانند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶ ش، ص ۹۹؛ رجبی‌پور و دهقانی، ۱۳۹۱ ش، ص ۵۲). تردیدی نیست که لازمه وجود یک فضای اخلاقی^۶ مناسب در سازمان اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی^۱ است (علی و اوپهان، ۲۰۰۸ م، ص ۷). اخلاق کار اسلامی را می‌توان به منزله انتظارات اسلام در رابطه با رفتار فرد در محل کار تعریف کرد که شامل تلاش فرد، تعهد^۵، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶ م؛ به نقل از هایتی و کانیاگو، ۲۰۱۲ م، ص ۲۷۲). با توجه به این تعریف، احتمال می‌رود که اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان مرتبط باشد. سازه درگیری شغلی اشاره به درجه‌ای دارد که کارکنان از لحاظ روان‌شناختی با شغلی کنونی خود هویت‌یابی می‌کنند (کانونگو، ۱۹۸۲ م؛ به نقل از تاشتان، ۲۰۱۳ م، ص ۴۴۱). درگیری شغلی یک مفهوم انگیزشی است و اشاره دارد به اینکه چگونه کارکنان کار خود را تجربه می‌کنند (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۳ م، ص ۲۰۱). این مفهوم به عنوان رضایت از کار، انرژی^{۱۲} و قدرت در کار، فداکاری^{۱۳} و دل‌بستگی^{۱۴} تعریف می‌شود (فیض‌آبادی و میرهاشمی، ۱۳۹۰ ش، ص ۵۲).

به هر حال اگرچه پژوهش‌های معدودی به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و متغیرهای فردی و سازمانی پرداخته‌اند، اما ادبیات موجود بیانگر این است که در نقاط مختلف جهان تحقیقات بیشتری راجع به این موضوع در حال

انجام است (کومار و چی‌رز، ۲۰۰۹ م، ص ۸۲). در این زمینه از آن‌جا که پژوهش‌های مختلف، تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را نشان داده‌اند (هایاتی و کانیاگو، ۲۰۱۲ م؛ خان‌ماری و همکاران، ۲۰۱۲ م؛ بن‌اجمال و عرفان، ۲۰۱۴ م؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲ ش؛ موعلی و همکاران الف، ۱۳۹۲ ش؛ رجبی‌پور و دهقانی، ۱۳۹۱ ش)، این سؤال مطرح می‌گردد که آیا اخلاق کار اسلامی می‌تواند بر درگیری شغلی کارکنان نیز نقش داشته باشد؟

بررسی این مسأله به ویژه در بافت آموزش عالی به عنوان نیروی محرکه و عامل پیشرفت هر جامعه (بوذر و همکاران، ۱۳۹۲ ش، ص ۴۴)، اهمیت خاصی می‌یابد. چرا که رعایت اخلاق در آموزش عالی علاوه بر این‌که باعث افزایش امنیت روانی^{۱۵} در دانشگاه و رشد و بالندگی آن می‌شود، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های دانشگاه را در پی خواهد داشت (بوذر و همکاران، ۱۳۹۲ ش، ص ۴۵). از سوی دیگر علیرغم اهمیت بحث اخلاق کار در دانشگاه، ملاحظه می‌شود که در کشورهای اسلامی از جمله ایران تحقیقات اندکی در حوزه اخلاق کار اسلامی و عملکرد کاری انجام گرفته است (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱ ش، ص ۱۲۷). با این رویکرد پژوهش حاضر به مطالعه ارتباط اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان پرداخته است. جهت نیل به اهداف پژوهش، سؤالات زیر مطرح شدند:

سؤال اول: عوامل زیربنایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی کدامند؟

سؤال دوم: وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی در میان کارکنان

دانشگاه کردستان در چه سطحی است؟

سؤال سوم: آیا بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی،

روابط معنی‌داری وجود دارد؟

سؤال چهارم: هر یک از مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی چه نقشی در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان دارند؟

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه کردستان به استثنای کارکنان شرکتی و خدماتی تشکیل می‌دادند. بر اساس لیست ارائه شده به پژوهشگران، تعداد اعضای جامعه آماری ۱۹۸ نفر بود. با استناد به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۳۲ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد، ۱۱۶ پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخگویی: ۸۷ درصد). یادآور می‌شود که در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد نمونه اطمینان داده شد که دیدگاه‌های آن‌ها کاملاً محرمانه مانده، و نتایج به صورت کلی تجزیه و تحلیل می‌گردد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی بود. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی مشتمل بر ۱۷ سؤال و گویه‌های پاسخ‌دهی به آن بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) می‌باشد. این پرسشنامه قبلاً مورد استفاده قرار گرفته و روایی و پایایی آن تأیید شده است (حیدری زاده، حسنی و قاسم‌زاده، ۱۳۹۲ ش). در پژوهش حاضر با انجام تحلیل عاملی اکتشافی، شاخص‌های پرسشنامه اخلاق کار اسلامی در قالب سه مؤلفه‌ی نگرش مثبت نسبت به کار؛ وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری؛ و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه دسته‌بندی شدند. پرسشنامه دیگر پژوهش پرسشنامه درگیری شغلی بود. این پرسشنامه درگیری شغلی را در قالب ۱۰ گزاره اندازه‌گیری می‌نماید و روایی و پایایی آن نیز در پژوهش‌های پیشین مورد تأیید قرار گرفته است (قادری و شمسی، ۱۳۹۲، میرهاشمی، ۱۳۸۷ ش). در پژوهش حاضر،

روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. به منظور بررسی پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها نیز ابتدا پرسشنامه‌های پژوهش بر روی نمونه‌ای متشکل از ۲۵ نفر از کارکنان اجرا شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها محاسبه گردید. بر این اساس، پایایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی با ضریب آلفای ۰/۹۰ و پایایی پرسشنامه درگیری شغلی با ضریب آلفای ۰/۸۰ مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی بر حسب ابعاد تشکیل دهنده آن، بعد از انجام تحلیل عاملی اکتشافی بر روی نمونه‌ی نهایی پژوهش محاسبه گردید که ضریب آلفای کرونباخ برای سه مؤلفه‌ی نگرش مثبت نسبت به کار (مشمول بر ۷ سؤال)، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری (مشمول بر ۷ سؤال) و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه (مشمول بر ۳ سؤال)، به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۸ و ۰/۷۱ بود. نهایتاً پس از آن‌که با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف، از نرمال بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل گردید، در ادامه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون t تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده شد.

رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی

یافته‌ها

سؤال اول: عوامل زیربنایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی کدامند؟
 قبل از تحلیل سؤالات اصلی پژوهش، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد تا عوامل زیربنایی پرسشنامه‌ی اخلاق کار اسلامی شناسایی گردند. از آن‌جا که بین گزاره‌های پرسشنامه همبستگی بالایی وجود داشت، لذا از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی جهت استخراج عامل‌ها استفاده شد. قبل از گزارش

بارهای عاملی گزاره‌ها، لازم به توضیح است که مقدار شاخص کفایت نمونه‌گیری کیزر - مایر - اولکین (KMO) برابر با ۰/۸۳۲ بود. چنان‌چه این مقدار بالاتر از ۰/۷ باشد، می‌توان گفت شاخص‌های بیانگر پرسشنامه قابل تقلیل به تعدادی عوامل زیربنایی هستند (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۱ ش، ص ۳۲۱). همچنین مقدار آماره مجذورکای در آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۱۱۹۷/۳۳ بود، که این مقدار با درجه آزادی ۱۳۶، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود. بنابراین مشخص می‌شود که ماتریس همبستگی بین گزاره‌ها، ماتریس همانی و واحد نبوده و لذا مناسبت گزاره‌ها برای انجام تحلیل عاملی تأیید می‌شود. نهایتاً مقدار شاخص دیترمینان یا ضریب تعیین (۱/۶۱) نیز، بالاتر از ۱ بوده و نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین گزاره‌های پرسشنامه جهت انجام تحلیل عاملی مناسب می‌باشند.

پس از اطمینان از رعایت پیش‌فرض‌های مورد نیاز جهت انجام تحلیل عاملی، از آن‌جا که احتمال می‌رفت بین عامل‌ها همبستگی وجود داشته باشند، لذا در ادامه از تحلیل غیرمتعامد یا متمایل به روش ابلیمین مستقیم استفاده شد. در واقع چنان‌چه احتمال رود که بین عوامل زیربنایی همبستگی وجود دارد، بهتر است از چرخش‌های متمایل به جای چرخش‌های متعامد استفاده شود، چراکه در چرخش متمایل، در مقایسه با چرخش متعامد که محدودیت ناشی از متعامد بودن وجود دارد، آزادی بیشتری در انتخاب وضعیت عامل‌ها در فضای عاملی وجود دارد (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۱ ش، ص ۳۳۴). در جدول ۱، بار عاملی هر یک از گزاره‌های پرسشنامه‌ی اخلاق کار اسلامی ارائه شده است. بار عاملی نشان‌دهنده مقداری از واریانس هر متغیر می‌باشد که مجموعه عوامل مورد نظر توانسته‌اند آن را تبیین نمایند. از آن‌جا که به عنوان یک قاعده کلی، گزاره‌هایی را که عامل‌ها

نتوانسته‌اند بالاتر از ۰/۵۰ از تغییرات آن‌ها را تبیین کنند، بایستی تعدیل یا حذف گردند (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۱ ش.، ص ۳۴۶)، لذا حداقل میزان قابل قبول جهت پذیرش گویه‌ها در عوامل زیربنایی، ۰/۵۰ در نظر گرفته شد. نظر به اینکه بارعاملی همه‌ی گزاره‌های پرسشنامه اخلاق کار اسلامی بالاتر از ۰/۵۰ بود لذا همه‌ی گزاره‌های مزبور در تحلیل عاملی باقی ماندند.

جدول ۱: بار عاملی گزاره‌های پرسشنامه اخلاق کار اسلامی

گزاره	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم	هشتم	نهم
بارعاملی	۰/۵۵	۰/۶۵	۰/۷۳	۰/۶۸	۰/۶۴	۰/۶۳	۰/۵۹	۰/۵۱	۰/۷۵
گزاره	دهم	یازدهم	دوازدهم	سیزدهم	چهاردهم	پانزدهم	شانزدهم	هفدهم	-
بارعاملی	۰/۵۴	۰/۶۶	۰/۶۸	۰/۶۶	۰/۸۴	۰/۷۲	۰/۵۵	۰/۶۲	-

رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی

جدول ۲، توزیع واریانس را بعد از استخراج عامل‌ها نشان می‌دهد. در این جدول بر اساس مقیاس کیزر - گاتمن، که مناسب‌ترین روش برای تحلیل مؤلفه‌های اصلی است (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۱ ش.، ص ۳۴۶)، تنها عامل‌هایی باقی مانده‌اند که ارزش ویژه آن‌ها بیشتر از ۱ می‌باشد. بر این اساس مشخص می‌شود که گزاره‌های پرسشنامه اخلاق کار اسلامی قابل تقلیل به سه مؤلفه‌ی زیربنایی می‌باشند. نتایج جدول ۲ همچنین نشان می‌دهد که عامل اول با مقدار ویژه ۷/۲۳ و درصد از واریانس ۴۲/۵۵، بیشترین سهم را در تبیین واریانس گزاره‌های پرسشنامه اخلاق کار اسلامی داشته است. سهم عامل دوم حدود ۱۳/۴۰ درصد و سهم عامل سوم نیز ۶/۵۵ درصد بوده است. در مجموع نیز سه عامل شناسایی شده توانسته‌اند ۶۲/۵۲ درصد از واریانس گزاره‌های مربوط به پرسشنامه اخلاق کار اسلامی را تبیین نمایند.

جدول ۲: مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده

عامل	مقدار ویژه	درصد از واریانس	درصد تجمعی از واریانس
اول	۷/۲۳۵	۴۲/۵۵۸	۴۲/۵۵۸
دوم	۲/۲۸۰	۱۳/۴۰۹	۵۵/۹۶۷
سوم	۱/۱۱۴	۶/۵۵۴	۶۲/۵۲۱

در جدول ۳، گزاره‌های بیانگر سه عامل استخراج شده در نتیجه‌ی انجام تحلیل عاملی اکتشافی ارائه شده است. بنابراین با در نظر گرفتن گزاره‌های مربوط به هر عامل، عنوانی برای آن عامل در نظر گرفته شد که معنای آن دربرگیرنده کلیه گزاره‌های مندرج در آن عامل باشد. در انتخاب عنوان عامل‌ها یا مؤلفه‌ها به‌طور ویژه گزاره‌هایی که دارای بار عاملی بیشتری بودند به عنوان مبنایی جهت انتخاب عنوان هر مؤلفه در نظر گرفته شدند. در عین حال توجه شد که عناوین انتخاب شده برای هر مؤلفه، با ادبیات نظری موجود پیرامون اخلاق کار اسلامی سازگار باشد. بر این اساس عامل اول، تحت عنوان «نگرش مثبت نسبت به کار»، عامل دوم تحت عنوان «وجدان کاری و مسؤولیت‌پذیری» و عامل سوم تحت عنوان «توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه» در نظر گرفته شد.

جدول ۳: شاخص‌های بیانگر عوامل زیربنایی اخلاق کار اسلامی

گزاره	عامل‌ها	
	اول	دوم
۱۴	۰/۸۴۸	سوم
۱۵	۰/۸۰۸	دوم
۱۲	۰/۷۹۳	سوم
۱۶	۰/۷۱۷	دوم
۸	۰/۶۷۳	سوم
۱۳	۰/۶۵۸	دوم

	۰/۵۰۳	۱۷
	۰/۸۰۳	۴
	۰/۷۷۵	۲
	۰/۷۶۳	۳
	۰/۷۴۶	۶
	۰/۷۴۲	۵
	۰/۷۰۹	۱
	۰/۵۹۲	۷
۰/۸۳۱		۹
۰/۶۱۹		۱۰
۰/۵۲۴		۱۱

سؤال دوم: وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان در چه سطحی است؟

در جدول ۴، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون اندازه‌گیری وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان ارائه شده است. نتایج نشان داد که میانگین اخلاق کار اسلامی برابر با ۴/۱۹ و میانگین مورد انتظار برابر با ۳ بود. مقدار آماره t برابر با ۲۳/۰۳ و سطح معنی‌داری حاصل، ۰/۰۰۰۱ گزارش شد ($M: 4.19 ; p < .01$). از آن‌جا که مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود، بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم تفاوت میانگین تجربی با میانگین نظری رد می‌گردد. همچنین از آن‌جا که میانگین تجربی بزرگ‌تر از میانگین نظری می‌باشد، لذا نتیجه گرفته می‌شود که میزان پایبندی به اخلاق کار اسلامی، به‌طور معنی‌داری بالاتر از متوسط بوده است. بررسی میزان درگیری شغلی کارکنان نیز نشان می‌دهد که مقدار t برابر با ۱/۷۹ و سطح معنی‌داری حاصل، ۰/۰۷۵ بوده است ($M: 3.12 ; p > .05$). از آن‌جا که مقدار t در سطح خطای

کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نمی‌باشد، لذا نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری تفاوت معنی‌داری وجود نداشته است. بنابراین می‌توان گفت میزان درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان در سطح متوسط بوده است.

جدول ۴: آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون ارزیابی وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی

متغیر	تعداد	میانگین تجربی	انحراف استاندارد	میانگین نظری	آماره t	درجه آزادی	p
اخلاق کار اسلامی	۱۱۶	۴/۱۹	۰/۵۵۸	۳	۲۳/۰۳	۱۱۵	<۰/۰۰۱
درگیری شغلی	۱۱۶	۳/۱۲	۰/۷۲۴	۳	۱/۷۹	۱۱۵	>۰/۰۵

سؤال سوم: آیا بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های درگیری شغلی، روابط معنی‌داری وجود دارد؟

به منظور بررسی سؤال سوم پژوهش پیرامون ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی کارکنان، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد (جدول ۵). مهم‌ترین نتایج نشان داد که ضریب همبستگی بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان برابر با ۰/۵۳ بود که این میزان همبستگی در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است. نتایج همچنین نشان داد که ارتباط بین همه‌ی مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان، مثبت و در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار بود. بنابراین در مجموع نتیجه گرفته می‌شود که بین اخلاق کار اسلامی و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی کارکنان، روابط مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵: نتایج آزمون همبستگی پیرسون پیرامون بررسی روابط بین اخلاق کار اسلامی و

درگیری شغلی

(۱)	نگرش مثبت نسبت به کار	۱			
(۲)	وجدان کاری و	۰/۴۸۶**	۱		
	مسئولیت‌پذیری				
(۳)	توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه	۰/۶۵۷**	۰/۴۶۷**	۱	
(۴)	اخلاق کار اسلامی	۰/۸۸۱**	۰/۶۸۷**	۰/۸۳۰**	۱
(۵)	درگیری شغلی	۰/۴۹۰**	۰/۳۱۸**	۰/۴۷۴**	۰/۵۳۵**
		(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
		(۵)			

** : در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱. معنی‌دار است.

رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی

سؤال چهارم: هر یک از مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی چه نقشی در

پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان دارند؟

به منظور بررسی نقش هر یک از مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی

درگیری شغلی کارکنان، از آزمون رگرسیون چندگانه به شیوه هم‌زمان استفاده

شد. به این منظور میانگین نمرات هر یک از افراد نمونه در مورد سه مؤلفه‌ی

نگرش مثبت نسبت به کار، وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری، و توجه به رشد

دیگران و رفاه جامعه، به عنوان متغیرهای پیش‌بین و درگیری شغلی به عنوان

متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون گردیدند. جدول ۶، نتایج آزمون رگرسیون

چندگانه پیرامون نقش مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی درگیری شغلی

را نشان می‌دهد. بر این اساس مشخص شد که ضریب همبستگی چندگانه برابر

با ۰/۵۳ و ضریب تبیین تعدیل شده برابر با ۰/۲۶ بود. این بدان معناست که

مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی می‌توانند حدود ۲۶ درصد از تغییرات متغیر درگیری

شغلی را تبیین نمایند. از آن جا که مقدار $F(14/77)$ ، در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار بود، لذا مشخص می شود که ترکیبی از مؤلفه های اخلاق اسلامی می توانند پیش بینی کننده ی معنی داری برای درگیری شغلی باشند.

جدول ۶: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه پیرامون نقش مؤلفه های اخلاق کار اسلامی در

پیش بینی درگیری شغلی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	آماره F	p
هم زمان	۰/۵۳۲	۰/۲۸۴	۰/۲۶۴	۱۴/۷۷	<۰/۰۰۱

در ادامه ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرهای پیش بین در جدول ۷ گزارش شده است. این جدول نشان می دهد که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر پیش بین، چه میزان تغییر در متغیر ملاک اتفاق می افتد. نتایج جدول ۸ نشان می دهد که میزان بتای مؤلفه ی نگرش مثبت نسبت به کار برابر با $0/29$ و مقدار t متناظر با آن برابر با $2/69$ بوده است. از آن جا که مقدار t در سطح خطای کمتر از $0/01$ معنی دار می باشد، لذا مشخص می شود که این مؤلفه می تواند پیش بینی کننده مناسبی برای درگیری شغلی باشد. همچنین مقدار t متناظر با بتای مؤلفه ی توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه نیز در سطح خطای کمتر از $0/05$ معنی دار بود. بنابراین این مؤلفه نیز نقش معنی داری در پیش بینی درگیری شغلی داشته است. با این حال مقدار t متناظر با بتای مؤلفه ی وجدان کاری و مسئولیت پذیری، برابر با $0/59$ بود که در سطح خطای کمتر از $0/05$

معنی دار نیست. بنابراین می توان گفت این مؤلفه نمی تواند نقش معنی داری در پیش بینی درگیری شغلی ایفا نماید.

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی مؤلفه های پیش بینی کننده درگیری شغلی

متغیرهای پیش بین	ضریب رگرسیونی	ضریب رگرسیونی استاندارد شده	آماره t	p
مقدار ثابت	۰/۵۴۸		۱/۱۹۷	>۰/۰۵
نگرش مثبت نسبت به کار	۰/۳۰۹	۰/۲۹۷	۲/۶۹۴	<۰/۰۱
وجدان کاری و مسئولیت پذیری	۰/۰۶۷	۰/۰۵۶	۰/۵۹۷	>۰/۰۵
توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه	۰/۲۴۶	۰/۲۵۳	۲/۳۲۸	<۰/۰۵

نتیجه گیری

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است (رجبی پور و دهقانی، ۱۳۹۱ ش. ص ۵۵). اخلاق را مجموعه ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می شود، بروز ظاهری پیدا می کند. بنابراین گفته می شود که اخلاق را از راه آثارش می توان تعریف کرد (موغلی و همکاران ب، ۱۳۹۲ ش. ص ۲). حاکمیت اخلاق حرفه ای، منافع زیادی برای سازمان از بُعد داخلی از جنبه های بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه های ناشی از کنترل دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود

مزیت رقابتی و... توفیق سازمان را باعث می‌شود (بیکزاده و همکاران، ۱۳۹۱ ش، ص ۱). از آن جا که یکی از پیامدهای اخلاق کار اسلامی، می‌تواند افزایش درگیری شغلی کارکنان باشد، لذا پژوهش حاضر به بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان پرداخت.

در بخش اول پژوهش، عوامل زیربنایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی مورد جستجو قرار گرفتند. نتایج نشان داد که شاخص‌های پرسشنامه اخلاق اسلامی را می‌توان به سه مؤلفه‌ی نگرش مثبت نسبت به کار؛ وجدان کاری و مسئولیت‌پذیری؛ و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه تقلیل داد. اگر چه تحلیل عاملی قبلی این پرسشنامه، چهار عامل اهمیت کار در زندگی، خدمت به هم‌نوعان، توجه به رشد و رفاه جامعه و نیت در انجام کار را مشخص کرده بود (مشبکی و همکاران، ۱۳۹۱ ش، ص ۱۲۲). اما در عین حال می‌توان نتایج این دو بررسی را در راستای یکدیگر دانست. چرا که هم در پژوهش حاضر و هم در پژوهش پیشین، عواملی همچون ارزش کار در زندگی، مسئولیت‌پذیری و توجه به منافع دیگران، به عنوان مؤلفه‌های تشکیل دهنده اخلاق کار اسلامی در نظر گرفته شدند. به هر حال تأملی بر این نتایج نشان می‌دهد که همان‌گونه در تعالیم اسلامی همواره به اصالت فرد و اصالت جامعه در کنار یکدیگر توجه شده است، به پیروی از این آموزه‌ها، تنها زمانی می‌توان استقرار اخلاق کار اسلامی در سازمان را متصور بود که فرد در عین اینکه به منافع خود توجه می‌نماید، منافع هم‌نوعان و محیط اجتماعی را نیز در نظر گرفته، برای آن اهمیت قائل شود.

در بخش دیگری از پژوهش، وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج نشان داد که میزان پایبندی به اخلاق کار اسلامی در سطح بالاتر از متوسط و میزان درگیری شغلی

کارکنان در سطح متوسط بود. به هر حال دانشگاه به واسطه رسالتی که در جهت تعلیم و تربیت اخلاق مدار و رشد و شکوفایی جامعه دارد، لازم است به طور ویژه‌ای به بحث استقرار فضای اخلاقی مناسب توجه نماید. در این راستا به نظر می‌رسد مدیریت و کارکنان دانشگاه کردستان، با درک اهمیت این موضوع به رعایت اخلاق حرفه‌ای آن‌گونه که متناسب با آموزه‌های اسلامی باشد، به نحو مطلوبی اهتمام نموده‌اند. در عین حال نتایج نشان داد که علیرغم بالا بودن اخلاق کار اسلامی، درگیری شغلی کارکنان در سطح متوسط بوده است. بنابراین این یافته‌ها ضرورت توجه بیشتر مسئولان دانشگاه به نیازها، علایق، شرایط و روابط کارکنان را به گونه‌ای که زمینه‌ساز افزایش درگیری شغلی آن‌ها باشد، آشکار می‌سازد.

مهم‌ترین نتایج پژوهش حاضر پیرامون تأیید ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی بود. نتایج همچنین نشان داد که دو مؤلفه‌ی نگرش مثبت نسبت به کار؛ و توجه به رشد دیگران و رفاه جامعه می‌توانستند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان داشته باشند. یافته‌های اخیر در راستای پژوهش‌های پیشین بود که نقش اخلاق کار اسلامی را در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی تأیید کرده بودند (هایاتی و کانیاگو، ۲۰۱۲؛ خان‌ماری و همکاران، ۲۰۱۲؛ بن‌اجمال و عرفان، ۲۰۱۴؛ انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲؛ ش؛ موعلی و همکاران الف، ۱۳۹۲؛ ش؛ رجیبی‌پور و دهقانی، ۱۳۹۱؛ ش). نتایج اخیر را می‌توان با توجه به فرموده حضرت علی (ع) تبیین نمود که کار را بزرگ‌ترین تفریح می‌داند. در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته، از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، احتمالاً بیش از پیش در فعالیت‌های مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند. به بیان دیگر، اگر کار به عنوان ابزاری جهت کمک به هم‌نوعان و

همکاران نگریسته شود، احتمالاً می‌تواند در ایجاد فضای دوستانه و قدرشناسانه در محیط کار نقش داشته و به نوبه‌ی خود موجبات افزایش اشتیاق و درگیری شغلی کارکنان را فراهم آورد. در نهایت یافته‌های پژوهش حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان دانشگاه کردستان بود. بنابراین به مدیران دانشگاه توصیه می‌شود تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی معطوف نمایند تا از این طریق بتوان به ارتقای درگیری شغلی کارکنان امیدوار بود.

سیاسگزاری

بدین‌وسیله نویسندگان مقاله از همکاری‌های بی‌دریغ ریاست حراست و کارکنان دانشگاه کردستان، و همچنین از حمایت‌های معنوی ریاست محترم دانشکده علوم انسانی و اجتماعی آن دانشگاه تقدیر و تشکر به عمل می‌آورند.

پی‌نوشت‌ها

1. Islamic Work Ethics اخلاق کار اسلامی
2. Creativity خلاقیت
3. Responsibility مسئولیت‌پذیری
4. Cooperation همکاری
5. Commitment تعهد
6. Ethical Atmosphere فضای اخلاقی
7. Organizational Citizenship Behavior رفتار شهروندی سازمانی
8. Organizational Commitment تعهد سازمانی
9. Job Performance عملکرد شغلی
10. Job Satisfaction رضایت شغلی
11. Work Engagement درگیری شغلی
12. Vigor انرژی
13. Dedication فداکاری
14. Absorption دل‌بستگی
13. Psychological Security امنیت روانی

فهرست منابع

- انصاری، م. اردکانی، م. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهدسازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*؛ ۶ (۲): ۸۶-۹۸.
- برهانی، ف. الحانی، ف. محمدی، ع. عباس‌زاده، ع. (۱۳۸۸). توسعه‌ی صلاحیت اخلاق حرفه‌ای پرستاران، ضرورت‌ها و چالش‌ها در آموزش اخلاق. *مجله اخلاق و تاریخ پزشکی*؛ ۲ (۳): ۲۷-۳۸.
- بوذرجمهری، ف. منصوریان، م. هرندی، ی. بوذرجمهری، ح. (۱۳۹۲). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه؛ *مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی*؛ ۸ (۳): ۴۴-۵۲.
- بیک‌زاده، ج. صادقی، م. ابراهیم‌پور، د. (۱۳۹۱). تأثیر عوامل سازمانی بر رشد اخلاق حرفه‌ای کارکنان. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*؛ ۷ (۲): ۱-۹.
- حبیب‌پور گتایی، کریم. صفری شالی، رضا. (۱۳۹۱). راهنمای کاربرد SPSS در تحقیقات پیمایشی (تحلیل داده‌های کمی). چاپ پنجم. تهران: انتشارات متفکران.

حیدری‌زاده، زهرا. حسنی، محمد. قاسم‌زاده، ابوالفضل. (۱۳۹۲). تأثیر فرهنگ خدمتگزاری بر پاسخگویی فردی و مسئولیت اجتماعی کارکنان با تأکید بر اخلاق کار اسلامی. فصلنامه مدیریت اسلامی؛ ۲۱ (۲): ۱۷۵-۱۵۱.

رجبی‌پور میبیدی، ع. دهقانی فیروزآبادی، م. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهدسازمانی و رضایت پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی؛ ۲ (۶): ۹۲-۴۹.

سرمدی، م. شالیف، ع. (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ۲ (۳ و ۴): ۹۹-۱۱۰.

فیض‌آبادی فراهانی، ز. میرهاشمی، م. (۱۳۹۰). پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی شهر تهران. فصلنامه دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی؛ ۱۲ (۴): ۵۱-۶۰.

قادری، مصعب. شمسی، افضل. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی با درگیری شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری؛ ۲ (۳): ۱۵-۸.

مشبکی، ا. وحدتی، ح. موسوی، ع. (۱۳۹۱). احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری پل ارتباطی میان اخلاق کار اسلامی و عملکرد وظیفه‌ای مورد کاوی؛ دانشگاه‌های دولتی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی؛ ۴ (۸): ۱۳۰-۱۱۱.

موغلی، ع. سیدجوادیان، ر. احمدی، ع. علوی، آ. الف. (۱۳۹۲). بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت (مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). مجله تحقیقات نظام سلامت؛ ۹ (۷): ۱۱-۱.

موغلی، ع. سیدجوادیان، ر. احمدی، ع. علوی، آ. ب. (۱۳۹۲). تبیین مدل اخلاقی کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ای ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان). فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت؛ ۱۰ (۲): ۳۱۰-۳۰۲.

میرهاشمی، مالک. (۱۳۸۷). پیش‌بینی کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روانشناسان ایرانی؛ ۴ (۱۵): ۲۴۴-۲۳۵.

Ali, A.J. Owaihan, A.A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal; 15 (1): 5-19.

Bin Ajmal, M.U. Irfan, S. (2014). Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes. IOSR Journal of Business and Management; 16 (1): 62-67.

Hayati, K. Caniango, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences; 65: 272-277.

Khan Marri, M.Y. Sadozai, A.M. FakharZaman, H.M. Ramay, M.I. (2012). The Impact of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Agriculture Sector of Pakistan. International Journal of Business and Behavioral Sciences; 2 (12): 32-45.

- Kumar, N. Che Rose, R. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*; 29 (1): 79-93.
- Skaalvik, EM. Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*; 62: 199-209.
- Tastan, SB. (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 75: 407-419.

یادداشت شناسه مؤلفان

- محمدرضا اردلان: استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران
- سیروس قنبری: دانشیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران
- کاوه فیضی: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
- حامد سیف پناهی: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی تهران، تهران، ایران (نویسنده مسؤول).
- پست الکترونیک: hamed.s1390@gmail.com
- خلیل زندی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا همدان، همدان، ایران

Relationship between Islamic Work Ethics and Work Engagement*M R. Ardalan**S. Ghanbari**K. Faezi**H. Seifpanahi**K. Zandi***Abstract**

Introduction: Today, organizations in the context of Islamic societies has focused on the ethical and moral values because it is likely that employees adhere to the Islamic work ethic, shows enthusiasm and more energy in relation to their work. With this approach, the aim of this study was to evaluate the status of the Islamic Work Ethics and Work Engagement among employees in the University of Kurdistan and to investigate the relationship between these two variables with each other.

Methods: Data collection procedure, it is a descriptive study. The population of the study includes all Kurdistan University Employees, except Company and Service employees. Samples of 116 subjects were chosen through the simple random sampling method. The data collection tools were an Islamic Work Ethics questionnaire and Work Engagement questionnaire Kanungo. According to experts, their questionnaire validity and reliability according to Cronbach's alpha coefficients were reviewed and approved. Data analyzed using Exploratory Factor Analysis, one sample t-test, Pearson correlation and Simultaneous multiple regressions.

Results: Results showed that mean of the Islamic Work Ethics was higher than the average and mean of the Work Engagement was medium. Between Islamic Work Ethics and its components was a significant relationship with Work Engagement. It was also found that components a positive attitude towards work and attention to the welfare of others have a significant role in predicting the Work Engagement.

Conclusions: These results indicate a significant positive relationship between Islamic Work Ethics and Work Engagement of employees in the University of Kurdistan. Therefore, it is recommended to university administrators that efforts to establish ethical workspace and encourage employees to Islamic and ethical activities so that hoped to promote the Work Engagement.

Keywords: Islamic Work Ethics, Work Engagement, Kurdistan University Employees