



پژوهشنامه ی مدیریت اجرایی

علمی-پژوهشی

سال چهارم، شماره ی هشتم، نیمه ی دوم ۱۳۹۱

احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری پل ارتباطی میان

اخلاق کار اسلامی و عملکرد وظیفه ای

مورد کاوی؛ دانشگاه های دولتی

اصغر مشبکی اصفهانی*

حجت وحدتی**

سید عبدالرضا موسوی***

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱/۱۵

چکیده

در دنیای متحول و رقابتی امروز، سازمان ها بخش عظیمی از انرژی خود را صرف توجه به کارکنانی می کنند که عملکرد آن ها، عامل اصلی موفقیت سازمان هاست. عوامل مختلفی بر عملکرد وظیفه ای کارکنان اثرگذارند؛ از جمله، اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری. هدف این تحقیق، بررسی نوع و تأثیر این عوامل، با استفاده از روش توصیفی- علی، بر عملکرد وظیفه ای است. از این رو با توجه به نقش مهم دانشگاه در تربیت نیروی انسانی، دانشگاه های دولتی کشور به عنوان جامعه ی آماری تعیین شد. آن گاه بر اساس روابط میان متغیرها، فرضیات و الگوی مفهومی ارائه شد. در مرحله ی بعد با استفاده از اطلاعات به دست آمده از ۲۸۰ نفر از جامعه ی آماری، هم چنین با به کارگیری فنون تحلیل عاملی و روش تجزیه مؤلفه های اصلی، ابعاد متغیرهای ارائه شده در الگوی تحقیق، مفهوم سازی و سپس با به کارگیری رگرسیون چندگانه فرضیات آزمون شد. نتایج نشان داد که عملکرد وظیفه ای هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم تحت تأثیر اخلاق کار اسلامی (۰/۴۵)، احساس مثبت به کار (۰/۵۰) و تعهد کاری (۰/۱۹) قرار دارد.

واژه های کلیدی: اخلاق کار اسلامی، تعهد کاری، احساس مثبت نسبت به کار و عملکرد وظیفه ای

* استاد گروه مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

** نویسنده مسئول - عضو هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه لرستان Email: vahdati.h@lu.ac.ir

*** دانشجوی دوره ی دکتری مدیریت دانشگاه تربیت مدرس

۱- مقدمه و مسأله ی تحقیق

سازمان ها و به ویژه سازمان های دولتی برای رسیدن به هدف هایی خاص- تأمین مطلوب نیازهای جامعه- به وجود آمده اند. مسلم است که اثربخشی و کارایی سازمان ها، در گرو عملکرد کارکنان است. عوامل بسیاری در عملکرد کارکنان تأثیر دارد. اما در چند دهه ی اخیر، عوامل روانی کارکنان، بیش تر مورد توجه قرار گرفته است. از جمله عوامل اثرگذار بر عملکرد کارکنان می توان از اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت در کار و تعهد کاری نام برد. از این رو با توجه به این که یکی از مهم ترین نهادها، آموزش عالی است، این سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی در زمینه ی تحقق اهداف و مقاصد آموزشی و پژوهشی کشور، باید به نیروی انسانی خود و نیازمندی های شغلی آنان در جهت اهداف و مأموریت های موجود، توجه ویژه کند. در این زمینه با توجه به اهمیت دانشگاه در تربیت نیروی انسانی کشور در مقاطع مختلف تحصیلی، باید عملکرد عوامل اجرایی دانشگاه ها به عنوان مجریان آموزش، مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی های کارشناسان مسائل اجتماعی- اقتصادی نشان می دهد که اخلاق و فرهنگ کار در ایران در مقایسه با جوامع صنعتی در سطح پایین تری قرار دارد و ضرورت دارد فقدان فرهنگ و اخلاق کار مناسب و عوامل مؤثر بر آن از طرف اندیشمندان جامعه مورد مطالعه قرارگیرد (معیدفر، ۱۳۸۵). دیدگاه اندیشمندان مارکسیستی آن است که ضعف اخلاق کار نتیجه ی از خود بیگانگی نیروی کار در جوامع صنعتی است (کاوایان، ۱۳۸۴). به علاوه بیش تر تحقیق هایی که درباره ی اخلاق کار صورت گرفته، در غرب و با تمرکز بر اخلاق کار پروتستانی بوده است. وبر^۱ معتقد بود موفقیت مالی و کاری، نه تنها ابزاری برای دستیابی به هدف های شخصی، بلکه برای دستیابی به هدف های مذهبی نیز هست (یوسف^۲، ۲۰۰۰). آموزه های اسلامی، بیش از هر مکتبی به اخلاق کار، اهتمام ورزیده که در صورت نهادینه شدن صحیح آن در فرهنگ عمومی، تحولات شگرفی در جهت تکامل اخلاق کار و رشد اقتصاد ملی موجب می شود (ایروانی، ۱۳۸۳).

1-Webber
2-Yousef

۲- مروری بر مبانی و پیشینه ی نظری تحقیق

واژه ی اخلاق کار سال ها پیش از سوی اندیشمندی که مخالف رفاه اجتماعی از طریق فردگرایی بودند، ارائه شد. به اعتقاد آن ها انسان باید از طریق کار مشکلات زندگی خود را برطرف کند(بایرن^۱، ۱۹۹۰).

از نظر چرینگتون^۲(۱۹۸۰) اخلاق کار عبارت است از سخت کوشی مستمر در جهت ارتقای کیفیت کاری. از نگاه وبر اخلاق کار عبارت است از اعتقاد به این که در کار فضیلت وجود دارد(لسنوف^۳، ۱۹۹۴). بسیاری معتقدند که از میان رفتن اخلاق کار، ریشه ی بسیاری از مشکلات اقتصادی جوامع است(مائلدن و همکاران^۴، ۲۰۰۴). هم چنین با توجه به کاهش اخلاق کار و به دنبال آن رکود اقتصادی در برخی ملل، کشورها باید به دنبال ارتقای اخلاق کار و بهبود عملکرد اقتصادی باشند. به نظر هاوارد^۵(۲۰۰۵) ارزش ها و ابعاد اخلاق کار باید از بدو تحصیل به بچه ها آموخته شود. برخی افزایش تقسیم کار را انجام یک کار تکراری در طول زندگی کاری (پاترسون^۶، ۲۰۰۱) و برخی دیگر کاهش امنیت شغلی را باعث ضعف اخلاق کار می دانند(هرمان^۷، ۲۰۰۲).

به دنبال مباحث ارائه شده درباره ی اخلاق کار پروتستانی، این حس پیدا شد که اخلاق کاری با شاخص های جدیدی در حال ظهور است(پورتر^۸، ۲۰۰۴). و بدین ترتیب ترتیب اخلاق کار اسلامی متولد شد.

علی و عباس^۹(۱۹۸۸) تلاش زیادی در کشورهای اسلامی در این زمینه داشته اند و با استفاده از منابع اسلامی به ارائه ی مقیاس هایی برای سنجش اخلاق کار اسلامی در کشورهای مختلف اسلامی پرداختند و پرسش نامه ای استاندارد برای سنجش آن ارائه دادند. اکثر اندیشمندان غربی ریشه ی مشکلات کشورهای اسلامی را به اخلاق کار اسلامی نسبت می دهند؛ در حالی که کار در اسلام یک فضیلت است و عقب ماندگی در

1-Byrne

2-Cherrington

3-Lessnof

4-Maulden et al

5-Howard

6-Patterson

7-Herman

8-Porter

9-Ali&Abbas

کشورهای اسلامی نباید به حساب اعتقادات مذهبی گذاشته شود(احمد^۱، ۱۹۷۶). در پیشرفت های اقتصادی، فقط به اخلاق کار توجه داشتن و از سایر عوامل غافل شدن یک خطای فاحش است(علی و الاویهان^۲، ۲۰۰۸). هم چنین اخلاق کار اسلامی، افراد با ایمان را با حسی از ارزشمندی و تقویت تعهد و بقای سازمانی آشنا می کند(عباس و الاویهان^۳، ۲۰۰۸).

۲-۱- مبانی اخلاق کار در اسلام

اخلاق در عمل و یا کار برای خدا، از اصول مسلم اسلامی است که به این مکتب آسمانی روشنی خاصی بخشیده و آن را در زمینه های عقیدتی، اخلاقی و اجتماعی، از دیگر مکاتب جدا ساخته است. در باره ی قضاوت و داوری درباره ی افراد، مایه ی انقلاب ارزش ها است. در حقیقت اخلاق یکی از پربرترین اصولی است که اسلام دعوت کننده به آن است.

سرچشمه ی اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم(ص) است. از جمله پیامبر بزرگ اسلام(ص) می فرمایند: «کار سخت موجب آموزش گناهان است» دیدگاه های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است، به طوری که آن را به سان عبادت در نظر می گیرد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید دارد و روابط اجتماعی در کار را به منظور ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی فردی و اجتماعی آنان تشویق می کند. کار در اسلام سرچشمه ی استقلال و پرورش، مناعت طبع، رضایت و خود شکوفایی است. اخلاق کار اسلامی، کار خلاق را به سان منبع سعادت می نگرد و عقیده دارد آن هایی که سخت کار می کنند در زندگی موفق هستند(حسینی، ۱۳۸۰)

اسلام از سه عنصر عقیده، اخلاق و احکام تشکیل می شود که اخلاق مهم ترین آن هاست(دادگر ۱۳۸۵)؛ زیرا برای تربیت انسان ها ارزش والایی قائل است و به همین علت، پیامبر (ص) می فرمایند: «انما بعث لاتمم مکارم الاخلاق»، «خیرکم اسلاما احسانکم اخلاقا»، «اکمل المومنین ایمانا احسنهم خلقا»(علامه مجلسی، ۲۰۰۰)، «خیر ما أعطی الناس خلق حسن» بهترین چیزی که به مردم داده اند، خوی نیک است (پاینده ۱۹۸۴)، «اکمل المومنین ایمانا احسنهم خلقا»(محدث نوری ۱۹۸۸). هم چنین با توجه به آیات «وَأَنَّ

1-Ahmad
2-Ali&Al-Owaihian
3-Abbas&Al-Owaihian

إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنْتَهَىٰ ۚ «(النجم ۴۲)، «وَلَكُمْ فِيهَا جَمَالٌ حِينَ تُرِيحُونَ وَحِينَ تَسْرَحُونَ» (النحل ۶)، «فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ» (الجمعه ۱۰) و آیات متعدد دیگر (انفال ۶۰، ذاریات ۱۹، بقره ۲۶۴، غافر ۶۶، کهف ۳۰، زلزله ۷، هود ۸۴ و ۸۵، نور ۳۷ و.....) و روایات متعدد استنباط می شود که معیار دینداری، اخلاق نیکوست (قرآن کریم). در آیه ای دیگر (قلم ۴) با تأکید بر اخلاق پیامبر(ص) می فرماید: «وانک لعلی خلق عظیم». پیامبر(ص) نیز می فرمایند: «برترین شما، نیکوترین شما از نظر اخلاق است، خداوند رحمت کند کسی را که کارش را درست انجام دهد»، «کسی که در کار نیرنگ کند، از ما نیست»، «بهترین افراد کسانی هستند که برای دیگران سودمند باشند» (کلینی ۱۹۶۷)، نیز امیرالمومنین(ع) می فرمایند: «الْعَمَلُ الْعَمَلُ، ثُمَّ النَّهْيَةُ النَّهْيَةُ، وَ الْاِسْتِقَامَةُ الْاِسْتِقَامَةُ، ثُمَّ الصَّبْرُ الصَّبْرُ، وَالْوَرَعُ الْوَرَعُ» (دستی، ۲۰۰۶). در حدیثی دیگر امام حسین (ع) می فرمایند: «الْحُلُقُ الْحَسَنُ عِبَادَةٌ»؛ خوش اخلاقی عبادت است (ابن هندی ۱۹۸۵).

مبانی اخلاقی استفاده شده در این تحقیق مبتنی بر اصول اخلاق کار اسلامی است و از آن ها به عنوان مفروضات پایه ای متغیر اخلاق کار استفاده شده است.

عناصر اخلاقی کار از دیدگاه اسلام

ارزش کار و تولید در اسلام، به رعایت اخلاق و ارزش های دینی در این عرصه منوط است. عناصر اخلاقی کار، ضمن جهت دهی به فعالیت ها و سرمایه گذاری ها، سالم سازی آن ها را موجب می شود (ابروانی ۱۳۸۳):

۱- هدفمندی و انگیزه ی سالم

در نگرش اسلام، هدف نهایی انسان، تکامل در پرتو رسیدن به قرب الهی است؛ از این رو هدف نهایی نظام اقتصادی اسلام، فراهم کردن زمینه های لازم برای دستیابی افراد به کمال مطلوب است. برای تحقق این هدف، دسته «اهداف میانی» مطرح می شود که از یک سو، به عنوان انگیزه های فعالیت های تولیدی فرد مسلمان تلقی می شود و از سوی دیگر، مقدمه ی رسیدن به هدف نهایی است. انجام دادن و ظایف عبادی، تأمین نیازهای زندگی، رسیدن به رفاه نسبی، خودکفایی و اقتدار جامعه، مشارکت در خدمات اجتماعی، از مهم ترین اهداف فرد مسلمان در کار و تولید است (طباطبایی، ۱۳۷۵). تفاوت در هدف ها و انگیزه ها، یکی از وجوه تمایز کار و تولید در مکتب اقتصادی اسلام است.

۲- وجدان کاری

وجدان کار به معنای « انجام کار بدون نظارت و کنترل عوامل خارجی در نهایت دقت و صحت، صداقت، به موقع و با کمترین هزینه، به طوری که تا سرحد امکان به نتیجه‌های منطقی و تعریف شده ای منتهی شود» (خانی ۱۳۸۶). در وجدان کاری به چهار جنبه می توان توجه کرد: ۱- جنبه ی عاطفی. ۲- جنبه ی هنجاری ۳- جنبه ی مستمر ۴- جنبه ی رفتاری. نتایج به دست آمده از تحقیقات نشان می دهد که بیش از نیمی از کارکنان از نظر پایداری عملی به کار کردن اعم از وظیفه شناسی، وقت شناسی، پی گیری، خودکار بودن، پشتکار، جدیت و در سطح پایینی قرار دارند. می توان گفت کارکنان با وجود اظهار دل بستگی و تعلق خاطر به شرکت، در مرحله ی عمل، متناسب با آن چه نشان می دهند، به انجام وظایف محوله پایبند نیستند و متناسب با بالا رفتن سن و سابقه ی کار، سطح وجدان کار کاهش می یابد و با ارتقای پایگاه شغلی - سازمانی، سطح وجدان کار در آن ها افزایش می یابد. با افزایش سطح رضایت درون سازمانی، پایداری عملی به کار و الزام اخلاقی به ماندن و کار کردن در سازمان، افزایش می یابد (ساروخانی ۱۳۸۱).

۳- تخصص و تعهد

تخصص و تعهد، دو ویژگی اساسی نیروی کار است که در آموزه های دینی، به شدت مورد تأکید قرار گرفته است؛ به گونه ای که ممکن نیست هیچ یک بدون دیگری، ملاک ارزیابی و مطلوبیت باشد: «إنّ خیر من استأجرت القویّ الامین» (قصص ۲۶)، "قال اجعلنی علی خزائن الأرض اِنّی حفیظ علیهم" (یوسف ۵۵). در بینش اقتصادی اسلام، «متعهد غیر متخصص» در ردیف «متخصص خائن» قرار می گیرد. امام صادق علیه السلام در این باره می فرمایند: «ما أبالی ائتمنت؛ خائنا أومضیعا» (کلینی). از این رو آگاهی از دانش های هر زمان و افزایش تخصص، در کنار پاکی و تعهد، از وظایف دینی نیروی کار است؛ به گونه ای که تعهد او اقتضا می کند، از پذیرش کاری که تخصص و توان آن را ندارد، خودداری کند (ایروانی، ۱۳۸۳).

۵- انضباط کاری

نظم و انضباط یکی از مفاهیمی است که می تواند هم برای فرد و هم برای جامعه، ارزش آفرین باشد. بهترین سازمان ها و نظام های اجتماعی با زیر پا گذاشتن نظم و انضباط، به تباهی کشیده می شوند. نظم و انضباط به اندازه ای ارزشمند است که امام علی (ع) در آخرین لحظه های زندگی خود، فرزندان و دیگران را به آن سفارش می کند: «شما و همه ی فرزندان و کسانم و هر آن که نامه ی من به او می رسد، سفارش می کنم به ترس از خدا و نظم در کارها

(دشتی، ۱۳۷۳). شاخصه های انضباط در فعالیت های اقتصادی نیز مورد تأکید است. برخی از این شاخصه ها عبارت است از: «تقسیم وقت، تقسیم کار بر اساس توانمندی ها و تخصص افراد، رعایت میانه روی در کار با پرهیز از سستی یا حرص و آزمندی، رعایت میانه روی با هدف پاس داشت سلامت جسمی و روحی و رسیدگی به سایر وظایف (ایروانی، ۱۳۸۳)، و.....نیز علی و الاویهان(۲۰۰۸) اساس اخلاق کار اسلامی را مبتنی بر چهار اصل می دانند: تلاش، رقابت، نفی فریب کاری، انجام مسؤلیت بر اساس معیارهای اخلاقی.

علی و الکاظمی^۱(۲۰۰۷) شاخص های مختلفی را برای اخلاق کار اسلامی بر می شمارند: تنبلی در کار ناپسند است، زندگی بدون کار بی معناست و

رحمان^۲ (۲۰۰۸) نیز در بررسی خود، پی برد که بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی(عاطفی، مستمر و هنجاری) و اخلاق کار اسلامی، رابطه ی مستقیم و مثبت معناداری وجود دارد. هم چنین عباس و الکاظمی^۳(۲۰۰۷) نیز پی بردند که میان اخلاق کار اسلامی و وفاداری به سازمان همبستگی مستقیم و مثبت وجود دارد.

۲-۲- احساس مثبت نسبت به کار

یکی از موضوعاتی که سازمان های امروز با آن روبه رو هستند، ایجاد نگرش مثبت نسبت به کار است. در کشورهای توسعه یافته، سال هاست در ایجاد و رشد احساس مثبت نسبت به کار در نیروی انسانی خود به توفیقات چشمگیری رسیده اند. احساس نسبت به کار را می توان به دو دسته تقسیم کرد: ۱) احساس مثبت: دامنه ی انتخاب را گسترده تر، توانایی و عقایدی پایدار ایجاد می کند، باعث بازتر عمل کردن ذهن (توجه ذهن به مسائل مختلف) در هنگام تصمیم گیری می شود، به دنبال راه های خلاقانه است. ۲) احساس منفی در فرد تفکر منفی و محدود ایجاد می کند. ذهن را تا حد زیادی بسته، و دامنه ی انتخاب را به حداقل می رساند و باعث می شود مشکلات به شکل مقطعی برطرف شوند. بررسی ها نشان می دهد که احساس مثبت، ارتباط مستقیم و مثبت با عملکرد دارد(آیسن و ریو^۴، ۲۰۰۵).

1-Ali&Al-Kazemi

2-Rahman

3-Abbas&Al-Kazemi

4-Isen & Reeve

به نظر استاواوبارساد^۱(۱۹۹۳) افراد با احساس مثبت، تصمیمات درست تر، اطلاعات بیش تر و در فرآیند تصمیم گیری، بهتر عمل می کنند. هم چنین رویدادهای مثبت به احساس مثبت منجر می شود(گابل و همکاران^۲، ۲۰۰۴). جورج و ژو^۳(۲۰۰۷) نیز نتیجه گرفتند که احساس مثبت سبب ارتقای عملکرد خلاق می شود.

۲-۳- تعهد کاری

کارشناسان تصدیق می کنند که موفقیت کسب و کار، بستگی به حمایت و پشتیبانی سرمایه ی انسانی از اهداف سازمان دارد. اما چرا بعضی کارکنان متعهد به کار خود نیستند؟ تحقیقات نشان می دهد: از هر پنج نفر یک نفر به کار خود متعهد است. دو سوم کارکنان در جهت اهداف سازمان حرکت نمی کنند ، ۴۰٪ از کارکنان احساس می کنند میان آن ها و مدیران سازمان فاصله وجود دارد، ۲۵٪ از کارکنان فقط برای پول در سازمان فعالیت دارند(آتریچ^۴، ۲۰۰۹). تعهد کاری تحت عنوان رغبت و اشتیاق به صرف وقت و انرژی در کار، تعریف می شود. بررسی ها نشان می دهد که تعهد کاری در ارتباط با رفتارها و نتایج مثبت مختلفی است که هم با کارمند و هم با سازمان ارتباط دارند(کریپاتریک^۵، ۲۰۰۷). برخی اعتقاد دارند که تعهد کاری تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند: منابع کاری، عوامل شخصی، حمایت های اداری و نیاز خانواده و سیاست دولت قرار دارد(بیکر^۶، ۲۰۰۷).

شافلی و همکاران^۷(۲۰۰۲) تعهد کاری را یک حالت ذهنی مثبت در جهت انجام کار می دانند و آن را به صورت: نمایش توان فیزیکی، فداکاری و شیفتگی در انجام کار، تعریف می کنند. تعهد کاری نیز تحت تأثیر ویژگی های فردی و کاری و شرایط محل کار است. سکز ابعاد تعهد را به صورت: ۱- تعهدکاری: فرد چنان غرق کار می شود که

1-Staw & Barsade
2-Gable et al.
3-Geoege & Zhou
4-Attridge
5-Kirpatrick
6-Bakker
7-Schaufeli et al

متوجه گذر زمان نمی شود. ۲- تعهد سازمانی: فرد از کارکردن در سازمان لذت می برد (سکر^۱، ۲۰۰۶) تعریف می کند.

۲-۴- عملکرد وظیفه ای

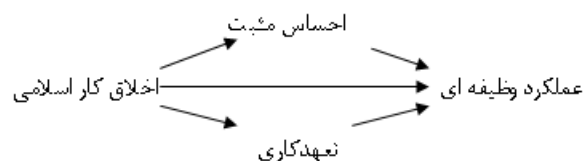
عملکرد را یک رفتار و عبارت از فعلی می دانند که فرد آن را انجام می دهد. به نظر محققان عملکرد شغلی یک سازه ی چند بعدی است. دو مورد مهم از این ابعاد عبارتند از عملکرد زمینه ای و وظیفه ای (بفرت و هاترپ^۲، ۲۰۰۳). عملکرد زمینه ای به آن دسته از فعالیت های مربوط به شغل گفته می شود که به صورت غیررسمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارد؛ ولی به طور رسمی بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی شود (سیدجوادین، ۱۳۸۱). عملکرد وظیفه ای در یک سازمان به الزامات شغلی، اهداف و مأموریت های سازمان و باورهای افراد وابسته است (بفرت و هاترپ، ۲۰۰۳). هگر و همکاران^۳ (۲۰۰۲) نشان دادند که رضایت شغلی و عملکرد شغلی مربیان دانشگاهی که آموزش های قبلی آنان مطابق با حرفه ی فعلی آن ها بوده در مقایسه با دیگر مربیان به طور معنی داری بیشتر بود. از طرف دیگر، مربیان تحصیل کرده در مقایسه با مربیان با تحصیلات کمتر، عملکرد شغلی کمتری داشتند.

چیلاندوری^۴ (۲۰۰۳) به این نتیجه رسید که متغیرهای سن، نیاز به ارتقا و محیط فیزیکی در میزان عملکرد شغلی افراد اثر معنی داری دارد. فلوژ^۵ (۲۰۰۸) پی برد که میان عملکرد وظیفه ای با احساس مثبت در کار و تعهد کاری با عملکرد خلاق رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد.

۳- چارچوب مفهومی تحقیق

در این تحقیق به بررسی ابعاد مهم اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت در کار، تعهد کاری (متغیرهای مستقل) و ارتباط و تأثیر آن ها بر عملکرد وظیفه ای (متغیر وابسته) نیروی انسانی دانشگاه ها پرداخته شد.

1-Sakes
2-Befort & Hatrrup
3-Hagger
4-Chelladurai
5-Fluegge



نمودار شماره ی یک مدل مفهومی و پیشنهادی تحقیق

۴- فرضیات تحقیق

فرضیه ی اول

فرضیه ی صفر: عملکرد متأثر از اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت و تعهد کاری نیست.
فرضیه ی مقابل: عملکرد متأثر از اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت و تعهد کاری است.

فرضیه ی دوم

فرضیه ی صفر: اخلاق کار اسلامی تأثیر مستقیم و معنی دار بر عملکرد ندارد.
فرضیه ی مقابل: اخلاق کار اسلامی تأثیر مستقیم و معنی دار بر عملکرد دارد.

فرضیه ی سوم

فرضیه ی صفر: احساس مثبت به کار تأثیر مستقیم و معنی دار بر عملکرد ندارد.
فرضیه ی مقابل: احساس مثبت به کار تأثیر مستقیم و معنی دار بر عملکرد دارد.

فرضیه ی چهارم

فرضیه ی صفر: تعهد کاری تأثیر مستقیم و معنی دار بر عملکرد وظیفه ای ندارد.
فرضیه ی مقابل: تعهد کاری تأثیر مستقیم و معنی دار بر عملکرد وظیفه ای دارد.

۵- روش شناسی تحقیق

این تحقیق از نظر نوع، توصیفی- علی و از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی استان های لرستان، مازندران و شهر تهران بوده است. برای انتخاب نمونه در ابتدا با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده، دانشگاه های تربیت مدرس، تهران و شهید بهشتی در سطح شهر تهران انتخاب و به دانشگاه های دولتی استان های مازندران و لرستان اضافه شدند. در مرحله ی بعد با استفاده از نمونه گیری گروهی نمونه ها انتخاب و پرسش نامه ای شامل ۵۴ سؤال که بر اساس مبانی نظری موضوع تنظیم شده بود میان کارکنان مختلف هر دانشگاه توزیع شد. ضمناً برای تعیین اندازه ی نمونه، با استفاده از روابط آماری موجود، نمونه ی آماری برآورد شد. با توجه به تعداد برگشت

پرسش نامه (۸۰ درصد) ، بیش تر از نمونه برآورد شده پرسش نامه توزیع، تا حجم نمونه مورد نظر تکمیل شد. در نهایت از ۳۵۰ پرسش نامه توزیع شده ۲۸۰ پرسش نامه تکمیل و برگشت داده شد. پرسش نامه ی این پژوهش از چهار بخش تشکیل شده است: ۱- پرسش نامه ی استاندارد اخلاق کار اسلامی، که عباس (۲۰۰۸) آن را در بیش تر کشورهای اسلامی اعتباریابی کرده است.

۲- پرسش نامه ی تعهدکاری شافلی و بیکر (۲۰۰۳)، پرسش نامه ی احساس مثبت، واتسون و کلارک^۱ (۱۹۹۹) و پرسش نامه ی عملکرد کاری که از سوی ویلیامز و اندرسون^۲ (۱۹۹۱) طراحی و در سازمان های مختلفی اجرا و اعتباریابی شدند. لازم به ذکر است پرسش نامه های فوق براساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده اند. ضریب پایایی پرسش نامه ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲ ، ۰/۸۵ ، ۰/۸۷ ، ۰/۸۴. برآورد شد که نشان دهنده ی پایایی بالای ابزار است. برای سنجش روایی با نظر خواهی از خبرگان و استادان فن اصلاحات مورد نظر اعمال شد، سپس داده ها جمع آوری و با استفاده از تکنیک های آماری هم چون تحلیل عاملی ، تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و فرضیه ها آزمون شدند.

۷- آزمون مدل

پیش از وارد شدن به تحلیل عاملی با انجام آزمون kmo و بارتلت (۰/۹۰) مشخص شد که اندازه ی نمونه کافی و تحلیل عاملی برای داده ها سازگار است. زیرا داده ها حدود ۹۰ درصد قابلیت های ارتباطی میان متغیرها را تبیین می کنند. با توجه به معنی دار بودن آزمون بارتلت، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که رابطه ی معنی داری میان داده ها وجود دارد و انجام تحلیل عاملی مفید است.

۷-۱- تحلیل عاملی متغیر اخلاق کار اسلامی

در این تحقیق از شاخص های علی برای سنجش اخلاق کار اسلامی استفاده شد. از جمله ی این شاخص ها: تنبلی در کار ناپسند است، زندگی بدون کار بی معناست، ارزش کار به نیت آن است نه نتیجه و... بر اساس شاخص kmo (۰/۷۶۴) و معنی دار بودن آزمون بارتلت و در سطح اطمینان ۹۵٪، انجام تحلیل عاملی و کفایت نمونه گیری، برای این متغیر مناسب است. با انجام تحلیل عاملی بروی پرسش ها و برای سنجش

1-Watson & Clark

2-Williams & Anderson

میزان اخلاق کاراسلامی، چهار عامل: اهمیت کار در زندگی، خدمت به هم نوعان، توجه به رشد و رفاه جامعه و نیت در انجام کار مفهوم سازی شد. بار عاملی این عوامل به ترتیب: ۷۲۴/، ۶۹۷/، ۶۵۹/، ۶۴۸/ است. هم چنین با استفاده از تحلیل اکتشافی، ۴ عامل عنوان شده به ترتیب: ۴۷/، ۱۹/، ۱۸/، ۱۷/ . واریانس اخلاق کار را بیان می کنند.

۷-۲- تحلیل عاملی متغیّر احساس مثبت نسبت به کار

متغیّر بعدی مورد بررسی احساس مثبت نسبت به کار است. نتایج به دست آمده از آزمون kmo (۸۵/،) و آزمون بارتلت با در سطح اطمینان ۹۵/، کفایت نمونه گیری و مناسب بودن تحلیل عاملی را تأیید کرد. بعد از آن با توجه به ماتریس واریماکس سه عامل: رضایت مندی از کار، جدیت و دقت در کار و اعتماد به نفس در کار، مفهوم سازی شد. نتایج حاصل نشان داد که این سه عامل می توانند به ترتیب: ۵۷/، ۳۰/، و ۱۴/ درصد کل واریانس این متغیّر را تبیین کنند.

۷-۳- تحلیل عاملی متغیّر تعهد کاری

برای سنجش تعهد کاری کارکنان با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و هم چنین ماتریس واریماکس سه عامل: احساس هویت و شخصیت در کار، سخت کوشی و چالشی بودن کار، استخراج ومفهوم سازی شد. این سه عامل به ترتیب ۲۳/۲۲، ۶۶/۲۵، و ۱۱ درصد واریانس تعهد کاری را تبیین می کنند.

۷-۴- تحلیل عاملی متغیّر عملکرد وظیفه ای

در سنجش متغیّر عملکرد وظیفه ای از معیارهای سنجش عملکرد وظیفه ای استفاده شد. نتایج به دست آمده از آزمون kmo (۸۷/،) و آزمون بارتلت در سطح اطمینان ۹۵/، کفایت نمونه گیری و مناسب بودن تحلیل عاملی را تأیید کرد. با توجه به این که در سنجش این شاخص از مفاهیم تعریف شده ای استفاده شده است، نیازی به مفهوم سازی نشد. نتایج حاصل نشان داد که شاخص های این معیار می توانند به ترتیب: ۶۲/، ۲۵/، و ۱۳/ درصد کل واریانس عملکرد را تبیین کنند. پس از انجام تحلیل عاملی با استفاده از تحلیل رگرسیون چند متغیّره، فرضیات تحقیق آزمون شدند.

۷-۴-۱- آزمون فرضیات (تحلیل مسیر مرحله ی اول)

در این جا با استفاده از رگرسیون چند متغیّره به آزمون فرضیات تدوین شده، اقدام

احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری پل ارتباطی بین اخلاق... ۱۲۳

می شود. به دلیل این که از روش «اینتر» در وارد کردن متغیرها استفاده می شود، در مرحله ی اول عملکرد وظیفه ای به عنوان متغیر وابسته و اخلاق کار اسلامی و احساس مثبت نسبت به کار و تعهدکاری به عنوان متغیر مستقل به سیستم وارد شد. ابتدا نتایج تحلیل واریانس و ضرایب رگرسیون مرحله اول تحلیل می شود.

جدول شماره ی یک-تحلیل واریانس متغیرها

مدل	ss	df	ms	F	Sig.
۱ رگرسیون	۱۰۶/۵۰۱	۳	۳۵/۵	۲۲۶	۰/۰۰
باقی مانده	۴۳/۳۳۷	۲۷۶	۰/۱۵۷		
کل	۱۴۹/۸۳۸	۲۷۹			

با توجه به جدول شماره ی یک ملاحظه می شود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد چون که $p\text{-value} < ۰/۰۵$ است می توان گفت میان متغیرهای مستقل و وابسته رابطه ی معنی داری وجود دارد و این رابطه ناشی از تصادف نیست و می توان ادعا کرد که اخلاق کار اسلامی و احساس مثبت نسبت به کار و تعهد کاری به شیوه ی معنی داری می تواند تغییرات عملکرد کاری کارکنان را پیش بینی کند. با توجه به معنی دار بودن رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای مستقل، به صورت جدول شماره ی دو بررسی می شود:

جدول شماره ی دو- ضرایب رگرسیون متغیرها

مدل	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد	t	Sig.
	بتا	خطای معیار	بتا		
۱ ثابت	-۰/۶۱۹	۰/۲۳۶		-۲/۶	۰/۰۰۹
اخلاق کار	۰/۱۵۲	۰/۰۵۳	۰/۱۰۳	۲/۸۵	۰/۰۰۵
تعهدکاری	۰/۲۴۰	۰/۰۴۹	۰/۱۹۵	۴/۸	۰/۰۰۰
احساس مثبت	۰/۲۳۷	۰/۰۵۰	۰/۱۸۵	۴/۷۳	۰/۰۰۰

با توجه به سطح معنی داری تأثیر هرکدام از متغیرها می توان معنی دار بودن روابط متغیرهای مستقل با عملکرد وظیفه ای را در کارکنان تحلیل کرد. از این رو با توجه به جدول بالا می توان گفت که رابطه ی مستقیم اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت و تعهد کاری با عملکرد کاری کارکنان تأیید می شود؛ بنابر این در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت همه ی فرضیات آماری تأیید می شود:

۱. عملکرد مستقیماً متأثر از اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت و تعهد قرار دارد.
 ۲. اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم با ضریب مسیر ۱۰۳/۱. بر عملکرد تأثیر دارد.
 ۳. تعهد کاری به طور مستقیم با ضریب مسیر ۱۹/۱. بر عملکرد کاری تأثیر دارد.
 ۴. احساس مثبت به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۱۸۵/۱. بر عملکرد تأثیر دارد.
- از این رو با توجه به ضرایب رگرسیون همه ی فرضیات تأیید می شوند و عملکرد کارکنان ناشی از اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت در کار و تعهد کاری است. در ادامه برای محاسبه ی تأثیر کل هر کدام از متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مراحل بعد تحلیل مسیر انجام می شود:

۷-۴-۲- تحلیل مسیر مرحله ی دوم. در این مرحله متغیر وابسته مرحله ی قبل (عملکرد کاری) از تحلیل خارج و به جای آن تعهد کاری به عنوان متغیر وابسته و اخلاق کار اسلامی و احساس مثبت به عنوان متغیر مستقل، وارد سیستم می شود.

جدول شماره ی سه - تحلیل واریانس متغیرها

مدل	ss	df	ms	F	Sig.
۱ رگرسیون	۴۲/۴	۲	۲۱/۲	۸۷/۳	/۰۰۰
باقی مانده	۶۶/۶۹	۲۷۷	۰/۲۴		
کل	۱۰۸/۷۴	۲۷۹			

با توجه به سطح معنی داری جدول شماره ی سه، می توان گفت میان متغیر مستقل و وابسته رابطه ی معنی داری وجود دارد و می توان ادعا کرد که اخلاق کار اسلامی و احساس مثبت در کار به شیوه ی معنی داری می تواند تغییرات تعهد کاری را پیش بینی کند. با توجه به معنی دار بودن رابطه میان متغیرهای مستقل و وابسته ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای مستقل مدل، به صورت جدول شماره ی چهار بررسی می شود:

جدول شماره ی چهار- ضرایب رگرسیون متغیرها

مدل	ضرایب غیر استاندارد		استاندارد	t	Sig.	
	بتا	انحراف استاندارد	بتا			
۱	ثابت	۰/۰۱	۰/۲۹۲		۰/۰۳	/۹۷۳
	اخلاق کار	۰/۳۷	۰/۰۶۲	۰/۲۹۴	۵/۹۵	/۰۰۰
	احساس مثبت	۰/۵۱	۰/۰۵۴	۰/۴۶۶	۹/۴۲	۰/۰۰

با توجه به سطح معنی داری، و هم چنین با در نظر گرفتن ضرایب رگرسیون ، در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که اخلاق کار اسلامی و احساس مثبت در کار، بر تعهد کاری تأثیر مستقیم دارند بنابراین الف) اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم و با ضریب مسیر ۲۹۴/ بر تعهد کاری تأثیر دارد. ب) احساس مثبت به طور مستقیم و با ضریب مسیر ۴۶۶/ بر تعهد کاری تأثیر دارد.

۷-۴-۳- تحلیل مسیر مرحله ی سوم. در این مرحله متغیر وابسته قبلی(تعهد کاری) از تحلیل خارج، و به جای آن احساس مثبت نسبت به کار به عنوان متغیر وابسته و اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر مستقل، به مرحله ی تحلیل وارد می شود.

جدول شماره ی پنج- تحلیل واریانس متغیرها

مدل	ss	df	ms	F	Sig.	
۱	رگرسیون	۸/۳۸۵	۱	۸/۳۸۵	۲۸/۴	/۰۰۰
	باقی مانده	۸۲/۱۲۶	۲۷۸	۰/۲۹۵		
	کل	۹۰/۵۱۱	۲۷۹			

با توجه به جدول شماره ی پنج، در سطح اطمینان ۹۵/، به دلیل این که $p\text{-value} < 0/05$ است، می توان گفت میان متغیر مستقل(اخلاق کار اسلامی) و متغیر وابسته(احساس مثبت در کار) رابطه ی معنی داری وجود دارد و این رابطه ناشی از تصادف نیست؛ چنان که می توان ادعا کرد که اخلاق کار اسلامی به شیوه ی معنی داری می تواند تغییرات احساس مثبت در کار را پیش بینی کند. با توجه به معنی دار بودن رابطه میان متغیرها، ضرایب رگرسیون هر یک از متغیرهای مستقل مدل، به صورت جدول شماره ی شش بررسی می شود:

جدول شماره ی شش - ضرایب رگرسیون متغیرها

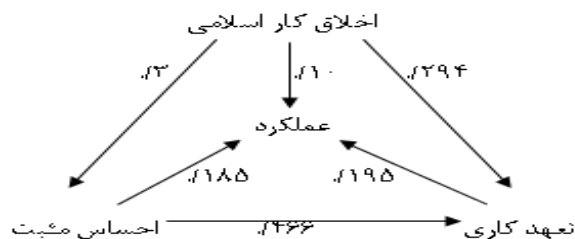
مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	t	Sig.
	بتا	انحراف استاندارد	بتا		
۱	ثابت	۲/۴۸	۰/۲۸۷	۱/۶۸	۰/۰۰
	اخلاق کار	۰/۳۵	۰/۰۶۶	۰/۳۰۴	۱/۳۳

باتوجه به جدول بالا ضرایب رگرسیون و سطح معنی داری محاسبه شده می توان معنی دار بودن رابطه ی مستقیم و مثبت میان متغیر مستقل (اخلاق کار اسلامی) و وابسته (احساس مثبت در کار) را تحلیل کرد. پس در سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت: اخلاق کار اسلامی به صورت مستقیم با ضریب مسیر ۰/۳۰۴ بر احساس مثبت در کار تأثیر دارد. با توجه به نتایج تحلیل مسیر، میزان تأثیرگذاری متغیرهای مستقل بر عملکرد به صورت جدول شماره ی هفت است:

جدول شماره ی هفت-ضرایب تأثیر متغیرهای مدل بر عملکرد

ردیف	متغیر مستقل	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر کل
۱	اخلاق کار اسلامی	۰/۱۰۳	۰/۱۴	۰/۲۴۳
۲	احساس مثبت در کار	۰/۱۸۵	۰/۰۹۱	۰/۲۷۶
۳	تعهد کاری	۰/۱۹۵	-----	۰/۱۹۵

همان گونه که در مدل نهایی مشاهده می شود، احساس مثبت در کار و اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد تأثیر دارند و تعهد کاری فقط تأثیر مستقیم بر عملکرد کارکنان دارد .



نمودار شماره ی دو-مدل عملیاتی و بهایی تحقیق

نتیجه گیری

اهمیت مقوله های اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت در کار، تعهد کاری و عملکرد وظیفه ای، در محیط های دانشگاهی به طور خاص، توجه خاصی را می طلبد. در محیط دانشگاه ها، بحث اخلاق کار مجریان اهمیت فوق العاده ای دارد. علی رغم اهمیت موضوع، در کشورهای اسلامی از جمله ایران تحقیقات اندکی در حوزه ی اخلاق کار اسلامی و عملکرد کاری انجام گرفته است. تحقیقات انجام شده در کشور نشان می دهد، با افزایش سطح تحصیلات، اخلاق کار کاهش می یابد (کاویان، ۱۳۸۴، معیدفر، ۱۳۸۵). نتایج ناخوشایند این تحقیقات، محققان را واداشت تا به بررسی ارتباط میان اخلاق کار اسلامی، احساس مثبت در کار، تعهد کاری و عملکرد کاری بپردازند. مدل نهایی تحقیق روشن کرد که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق احساس مثبت در کار و تعهد کاری) بر عملکرد وظیفه ای مؤثر است و احساس مثبت در کار و تعهد کاری نیز به طور مستقیم بر عملکرد کاری کارکنان تأثیر دارند.

با توجه به تأیید تأثیر مستقیم و غیر مستقیم اخلاق کار اسلامی بر عملکرد وظیفه ای و هم چنین تأیید تأثیر مستقیم و غیرمستقیم احساس مثبت در کار و تعهد کاری بر عملکرد وظیفه ای کارکنان، باید اهمیت خاصی را برای اخلاق کار، احساس مثبت در کار و تعهد کاری، قائل شد. این موضوع زمانی اهمیت ویژه می یابد که نتایج سایر تحقیقات ضعف اخلاق کار در میان فارغ التحصیلان دانشگاهی را نشان می دهد. بدون تردید ارزش ها و نگرش ها نقش مهمی در جهت گیری های رفتاری افراد دارند و یکی از نهادهایی که به آموزش و تغییر در این مجموعه می پردازد، دانشگاه است. به دلیل نوع هنجارها و ارزش های حاکم بر دانشگاه، توقعات جامعه و تصور فرد از دانشگاه، دانشگاه تأثیر بسیار مهمی بر جهت گیری های نگرشی و رفتاری دارد. از این رو بدون در اختیار داشتن نیروی کار دارای اخلاق کار، با دیدگاه مثبت نسبت به کار و متعهد، هیچ عملکرد مطلوبی حاصل نخواهد شد. هم چنین با توجه به ضعف فرهنگ و اخلاق کار در کشور، این زنگ خطری است برای نظام آموزشی، تا برای پیشگیری و حل مسأله اقدام کند. باید به کار به عنوان فعالیتی که در جای جای زندگی فرد، اثر دارد و بخش اعظم هویت او را شکل می دهد، نگاه شود و برای آموزش صحیح فرهنگ و اخلاق کار اسلامی و درونی سازی آن برنامه ریزی دقیق انجام شود.

منابع و مأخذ

- Abbas,J.,Ali,A. Al-Kazemi (2007) «Islamic Work Ethic», *Cross Cultural Management*,14(2),93-103.
- Abbas, J.Ali, Abdullah Al-Owaihah(2008)«Islamic work Ethic»,*Cross cultural management*,15 (1), 5-17
- Ahmad,Khorshid(1976) *Islam: Its meaning and message*. 2nd Edition, London: Europe,Islamic Foundation Publishing.
- Ali, A.& Al-Owaihah A.(2008) «Islamic Work Ethic», *Cross Cultural Management*,15(1), 5-19.
- Ali, A.(1988)«Scaling an Islamic work Ethic»,*The journal of social Psychology*, 128, 575-583.
- Ali, J.A., &Al-Kazemi, A.A. (2007) «IWE in Kuwait», *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(2), 93-103.
- Attridge, m.(2009)«Employee Work Engagement: For Employers»,*Research Works*,1(2),1-12.
- Bakker,A.B.(2007)«Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high», *Journal of Educational Psychology*,99(2), 274-284.
- Befort,N.&Hattrup,K.(2003)«Valuing task and contextual performance»*Applied H.R.M.Research*,8(1),17-35.
- Byrne, E.F. (1990) *Work: A Philosophical inquiry*, first edition, Philadelphia: Temple University Press.
- Chelladurai, P.(2003) «Motivation performance of sport organization's staff»,*Journal of sport Management*,18,73-82.
- Cherrington,D.J.(1980)*The work ethic: working values and values work*,1TH edition, New York: Amacom Publisher.
- Dadgar,Y.(2006)«Business Ethic on the view of Economic and Islamic Economic»,*Journal of Business*, 38,90-120.(in Farsi)
- Dashti, M.(1994) *Nahjolbalaqe translation*, 3nd Edition, Qom: Loqman Publishing. P: 591. .(in Farsi)
- Dashti, M.(2006),) *Nahjolbalaqe*, 2nd Edition, Qom: Amiralmomenin Publishing, khotbe No 175. .(in Farsi)
- Fluegge,E.R.(2008) *Fun at work and its effects on job performance*, Paper presented at the University of Florida.
- Gable,S.L.,Impett,E.A.,&Reis,H.T.,(2004)«What do you do when things go right?», *Journal of Personality & Social Psychology*,87(2),228-245.

- George,J.M.,&Zhou,J.(2007)«Dual tuning in a supportive context: Joint contributions of positive &negative mood», *Academy of Management Journal*,50,605-622.
- Hagger,MS.,Chatzisarantis,N.L,D.,&Biddle,S.J.H.(2002) «Job satisfaction, Employee Turnover, and job performance of American Coaches», *The sport Journal* ,17, 44-52.
- Herman,S.W.(2002)«How work gains meaning in contractual time: A narrative model for reconstructing the work ethic», *Journal of Business Ethics*,38,65-79.
- Ebn-e-Hendi, H.(1985) *Kanzolomal*, Vol(13), p:151.
- Hosseini, S., J (2002) «Organizational Commitment, Relationship Bridge between the Islamic work ethic and Organizational change», *Journal of tahavvol edari*, 7(38,39)
- Howard,J.(2005)Transcript of address to the Sydney institute from: <http://www.pm.gov.au/news/speeches>
- Iravani,J.(2004)«Economic Ethic on the view of Qoran » ,*Journal of Theology and lows*,14,91-120.(in Persian).
- Isen,A.M.,& Reeve,J.(2005)«The influence of positive affect on intrinsic and extrinsic motivation»,*Motivation and Emotion Journal*,29(4),297-325.
- Kaviyan,B.(2005)«The Study of Work Ethic in the Public and Private Sector»,*Monthly Tadbir*,165,45-48.(in Farsi)
- Khani, Moslem (2007) *Work and work conscience*, Comprehensive information systems and employment.(in Farsi)
- Kirpatrick,C.L.(2007);To invest, Coast or Idle», *American Educational Research Association Annual Conference* .
- Koleini, M., B., Yaqob (1986) *Alkafi*, 4nd Edition, Tehran: Dar Alkotob Eslami Publishing. P: 73. .(in Farsi)
- Lessnoff,M.H.(1994)*The spirit of capitalism and protestan ethic*,1th Edition, London, Edward Elgar Publishing.
- Majlesi, M.B.(2000) *Baharolanvar*, Vol(7), p 372.
- Maulden,B.,Karmen,B.,&O'Dwyer,W.(2004)«Secondary education and the under-prepared work force», *Business Perspectives Journal*,16,18-32.
- Moedfar,S.(2006)«Work Ethic on the Public offices», *Journal of Social Welfare*,6(33),322-341.(in Persian).
- Nouri, M(1988) *Mostadrekolvasael*, Vol(11), p 376.
- Patterson,F.(2001)«Developments in work psychology», *Journal Occupational & Organizational Psycology*,74,381-390.

- Payande, Abolqasem.(1984) *Nahjolfasahe*,. 2nd Edition, Tehran, Javidan Publishing, P: 24.
- Porter,G.(2004)«Work, work ethic, work excess», *Journal of Organizational Change Management*,17(5),424-439.
- Qoran-e-karim.
- Rahman, A. & Nordin, M. (2008)«The Relationship Between IWE and Organizational Commitment»,*Malaysian Management Review*,41(1),1-10
- Said javadin,S,R.(2002)*HRM and Personnel*, Negahe Danesh Publications, Tehran.(in Persian).
- Sakes,A.M.(2006)«Antecedents and consequences of employee engagement»,*Journal of Managerial Psychology*, 21(7),600-619.
- Saroukhani, Bagher(2001),«Work Conscience and its social factors»,*Iranian Sociological Quarterly*,4(4),pp:169-70-77.(in Persian).
- Schaufeli,W.B., Salanova, M, and Roma, V.G.(2002)« The measurement of engagement and burnout»,*Journal of Happiness studies*,3(1),71-92.
- Staw,B.M.,&Barsade,S.G.(1993)«Affect and managerial Performance»*Administrative Science Quarterly*,38(2),304-331
- Tabatabaee, S.,M., Hossein(1996) *Almizan*, Bairout, pp: 394-95
- Yousef,D.(2000)«Organizational commitment as a mediator of relationship between IWE and attitude toward organizational change»,*Human Relations Journal*,1.4(53), 739-740