



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



اخلاق کاری و عملکرد سازمان: تأثیر معنویات و ارزش‌های محتوایی اسلامی

سید احمد حسینی^۱، حسن خلیلی^{۲*}

۱. استادیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شاهد، تهران

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی

چکیده

در تحقیق حاضر به بررسی نقش اخلاق کاری بر عملکرد سازمان پرداخته شده است. اخلاق کاری با مولفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، و در نهایت روح جمعی و مشارکت در کار و همچنین عملکرد سازمان با شاخص‌های تعهد و وفاداری به سازمان، سلامت سازمانی، موفقیت کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق نقش معنویات و ارزش‌های اسلامی به عنوان مهمترین عامل در بهبود اخلاق کاری و عملکرد سازمان مورد تأکید قرار گرفت. در جوامع اسلامی نقش ارزش‌ها و معنویات در کار رنگ‌خدایی به خود می‌گیرد که متفاوت از سایر ادیان است. این ارزش‌ها که با روح اسلام عجین شده است به عنوان ارزش‌های محتوایی شناخته می‌شوند. این ارزش‌ها شامل مبانی خداشناختی، مبانی خودشناختی و مبانی جهان‌شناختی است. البته در سایر ادیان نیز معنویات در کار به عنوان ارتباط با جهان هستی، ارتباط با دیگران و ارتباط با خود مطرح است که به دلیل عدم تأکید بر خدامحوری انسان، ارزش‌های اعتباری نامگذاری شده است. در نهایت با بررسی‌های صورت گرفته مدل پیشنهادی به عنوان نتیجه تحقیق پیشنهاد می‌گردد.

واژگان کلیدی:

ارزش‌های محتوایی اسلامی، اخلاق کاری، معنویات در کار، عملکرد سازمان

*. Corresponding Author: management.khalili@gmail.com



بمایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



مقدمه

امروزه افراد زیادی در کارشان احساس نارضایتی، بی‌قراری و عدم امنیت دارند (Marques et al, 2005:83). به نظر موریس^۱ (۱۹۹۷) رضایت شغلی، اعتماد، و اخلاق کاری در اکثر محیط‌های کاری نایاب شده است. بسیاری از اقدامات سازمان‌ها برای تغییر و بهبود در دو دهه اخیر از قبیل کوچک‌سازی، مهندسی مجدد، تعلیق، اخراج از کار موجب تضعیف روحیه و نوعی سردرگمی معنوی کارکنان شده است (Kinjerski & Skrypnek, 2004:27). در واقع این اقدامات که مبتنی بر پارادایم مکانیستی و عقلایی مدرن بوده‌اند، نتوانسته‌اند خواسته‌های کارکنان را برآورده سازند (Lund Dean et al, 2003:379). به نظر می‌رسد کارکنان در مشاغل خود به دنبال چیزی بیش از تنها پاداش‌های اقتصادی هستند. از طرف دیگر یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اما این سازمان‌ها به رغم داشتن مدیران کارآمد بعضاً با توفیق روبرو نیستند. و دلایل این در بطن و نهاد فرایند مشاغل گوناگون و فرهنگ حاکم بر آن استوار است، یعنی همان اصول زیربنایی که باید بدان پایبند بود. اصولی کاملاً اخلاقی و حرفه‌ای که باید از منظر اقتصادی، فرهنگی، مدیریتی، سیاسی، ارتباطاتی و اجتماعی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد (یقین‌لو و همکاران، ۱۳۸۲: ۸۱). رویکرد دنیای امروز را می‌توان بازگشت به عقلانیت و اخلاق دانست. بشریت پس از طی دوره‌های مختلف می‌خواهد در تأمین نیازهای مادی و معنوی خود رویکرد عقلانی و اخلاقی داشته باشد. بنابراین از این جهت است که اخلاق مرکز و کانون تحولات دنیای آینده است (Horton & Taschudin, 2007:717). از طرف دیگر اخلاق مجموعه ارزش‌هایی است که ما برای آن زندگی می‌کنیم و خداوند مجموعه ارزش‌هاست، ارزش‌های مشترک میان انسان و خدا! با این تفاوت که اخلاق در انسان نسبی است و در حال تکامل، و در خدا مطلق و مجرد (کریمی، ۱۳۸۷). با توجه به مباحث گفته شده، در تحقیق حاضر با بررسی ابعاد اخلاق کار و ارتباط آن با معنویات و ارزش‌های اسلامی می‌خواهیم به این نتیجه برسیم که آیا عملکرد سازمان از این ارزش‌ها و اخلاقیات تأثیر می‌پذیرد و آیا اخلاقیات و ارزش‌ها باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شود؟ بنابراین در ابتدا به بحث اخلاق کاری و ارتباط آن با معنویات و ارزش‌های اسلامی اشاره خواهد شد، در ادامه به

^۱. Morris



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



عملکرد سازمان و چگونگی تأثیرپذیری آن از ارزش‌های اسلامی و اخلاق کاری خواهیم پرداخت و در نهایت بر مدلی به عنوان نتیجه تحقیق پیشنهاد خواهد شد. این مدل بر مبنای تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج کشور استخراج شده است که در جدول شماره ۱ به آن اشاره شده است.

اخلاق کاری

اخلاق جمع خُلُق و خُلُق می‌باشد، به گفته راغب در کتاب مفردات، این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می‌گردد. خُلُق به معنای هیات و شکل و صورتی است که انسان با چشم می‌بیند و خُلُق به معنای قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می‌شود. بنابراین می‌توان گفت؛ اخلاق مجموعه صفات روحی و باطنی انسان است و به گفته بعضی از دانشمندان، گاه به اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی ناشی می‌شود، نیز اخلاق گفته می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷: ۲۴-۲۳). در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوی‌ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی خوانده شده است (معین، ۱۳۷۱: ۱۷۴). اخلاق شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و درست و ترک ناصحیح و نادرست است. واژه اخلاق همانند دو واژه moral و ethics دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود (دهخدا، ۱۳۷۲: ۱۲۹۶). اخلاق شاخه‌ای از فلسفه است که آن را فلسفه اخلاقی یا (ETHICS) نامیده‌اند. در کتب خارجی لغت ETHICS انگلیسی را معادل ETHIQUUS در فرانسه ذکر می‌کنند. در حقیقت این کلمات ذکر شده از ETHIQUETTE به معنی آداب معاشرت مشق شده‌اند (حسینی، ۱۳۸۵: ۶۵۳). اخلاق در فرهنگ انگلیسی آکسفورد به عنوان اصولی تعریف شده است که توسط یک شخص هدایت می‌شود. در چارچوب رفتارهای حرفه‌ای، تعریف اصول اخلاقی گسترده می‌شود، که ممکن است به عنوان "انجام دادن کارهای صحیح" تشریح شود، و در چارچوب ساختاری، رفتار اخلاقی ممکن است به وسیله میزان ارزش اعتماد و یکپارچگی شرکت‌ها و افراد که کسب و کار خود را انجام می‌دهند، اندازه‌گیری شود (Mason, 2009: 194).

کار نیز مجموعه عملیاتی است که انسان با استفاده از مغز، دست‌ها ابزار و ماشین‌ها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد (توسلی، ۱۳۸۱: ۱۰). بر این اساس کار سه ویژگی دارد: نخست، کار مبتنی بر فعالیت فکری، بدنی است. دوم، از طریق کار، کالایی تولید یا خدمتی عرضه می‌شود. سوم، در برابر کار، دستمزدی پرداخت می‌گردد (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰: ۴۰). اخلاق کار به حوزه‌ای از فرهنگ گفته می‌شود که عقاید و ارزش‌های مربوط به



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



کار را در بر می‌گیرد و قابل شناسایی است (معیدفر، ۱۳۸۰: ۲۵). اخلاق می‌تواند به عنوان مکانیزم ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادت‌های کاری خوب، نگرش‌های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت‌های مورد نیاز برای حفظ شغل است. به منظور درک مفهوم اخلاق کاری، باید به تقسیم‌بندی نیروی‌های کاری اشاره شود. به طور مثال، برخی از افراد تمایل فراوان به تلاش و فعالیت دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد. در مقابل، گروهی هم تمایلی به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. با این توضیح می‌توان بیان نمود که اخلاق نیک، آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای هم‌نوعانش مفید و ثمربخش واقع شود. لذا اخلاق کاری، متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است. اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸). اخلاق کار بیانگر حد و منزلتی است که هر فرد برای کار باور دارد. اخلاق کار متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است (رضاییان، ۱۳۸۷: ۲۳). اخلاق کاری از دیدگاه پتی^۲ (۱۹۹۵) شامل دلبستگی و علاقه به کار^۳، پشتکار و جدیت در کار^۴، روابط سالم و انسانی در محل کار^۵، روح جمعی و مشارکت در کار^۶ بوده است. او در سال ۲۰۰۲ با اندکی تغییر، ویژگی‌های اخلاق کاری را شامل مهارت‌های میان فردی (محتاط و با ملاحظه)، مقبولیت قطعی وظیفه (تشریک مساعی)، ابتکار عمل (جاه طلبی) و قابل اعتماد بودن (قابلیت اطمینان) بیان نمود.

². Petty

³. Dependable

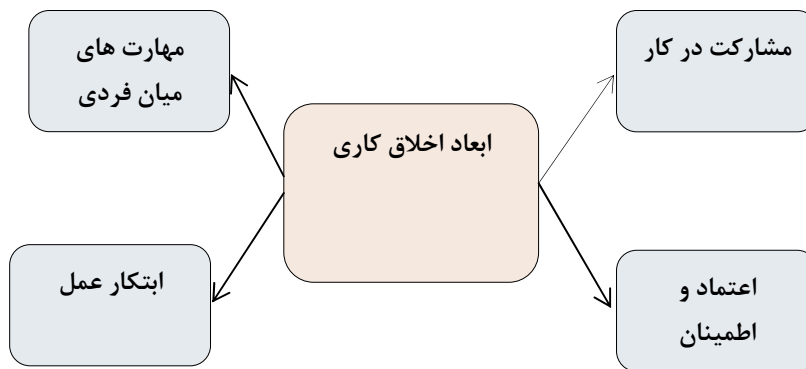
⁴. Ambitious

⁵. Considerate

⁶. Cooperative



بمایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایه ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



نمودار شماره ۱: ابعاد اخلاق کار (Kegans, 2009)

- محور اصلی ادیان الهی دعوت و توجه دادن انسان به حفظ ارزش ها و اخلاقیات است و تمام توصیه های دینی گواه این موضوع می باشد. عوامل اخلاق کاری و امور حرفه ای شامل موارد زیر است (فرامرزی قراملکی، ۱۳۸۷: ۱۶۷):
- ۱- توکل. انسان ها در امور حرفه ای گاهی با موانع، مسائل و گرفتاری ها و شکست روبرو می شوند که نیروی توکل به خدا، آنها را از غرق شدن در بحران نجات می دهد.
 - ۲- تعهد. تعهد حرفه ای یعنی احترام به اخلاق و ارزش های حرفه ای و رعایت همگی و همیشگی آنها، شناخت، درک و رعایت اصول و رموز انسانی و حرفه ای.
 - ۳- تخصص. حاصل علم و تجربه و تخصص است و در واقع بیانگر مجموعه ای از معلومات، مهارت ها، دانش، اطلاعات و آگاهی و روزآمد کردن آنهاست. تخصص باعث بهره وری بیشتر و نتیجه گیری بهتر می شود، زیرا منابع گوناگون در حد و اندازه و جای درست به کار گرفته می شوند و از هدر رفتن آنها جلوگیری می گردد.
 - ۴- تعلق. علاقه، اشتیاق، دلبستگی، عشق ورزی، انگیزه و روحیه ای حرفه ای تعلق است. تعلق حرفه ای باعث شادابی، پویایی، امیدواری و بالندگی می شود.
 - ۵- تداوم. پایداری و ماندگاری در حرفه و حفظ ارتباط با حرفه ای ها، باعث وسعت دید، احاطه بر حرفه، اعتبار برای حرفه ای ها و اعتماد در مخاطبین می شود. تداوم باعث تحکیم و تقویت ارتباطات، اطلاعات و معلومات فرد حرفه ای می شود و نقش مهمی در بهبود و تحول دارد و باعث پیوند مناسب گذشته، حال و آینده می شود.



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



۶- تحول. خون تازه در رگ‌های زندگی حرفه‌ای باعث طراوت، شادابی، اثر بخشی و ثمر بخشی بیشتر و خلاقیت و نوآوری می‌شود. تحول میدان فرصت‌ها و ایده‌های تازه برای مزیت حرفه‌ای و باعث رشد و پیشرفت و توسعه است.

۷- تکامل. حرفه‌ای می‌کوشد تا شایستگی و قابلیت‌های ریشه‌ای خود را بیابد و با انتخاب مسیر درست یعنی مسیر متناسب با استعداد، امیال و استفاده از روحیه کمال‌جویی، مسیر حرفه‌ای را با یادگیری، تحقیق و مشورت به درستی طی کند تا خود را به اوج قله‌های پیشرفت و کمال برساند.

معنویات و ارزش‌های محتوایی اسلامی در کار

معنویت یک نگرش یا سبکی از زندگی است که چیزهایی را که ممکن است معنوی خوانده شود، تشخیص می‌دهد. مذهب یک سبک خاصی از به کارگیری معنویت است که معمولاً نیازمند یک وابستگی نهادی است. معنویت نیازمند ارتباط نهادی نمی‌باشد. معنویت ماورای ماست و حتی هر چیزی است که ما انجام می‌دهیم. فرد معنوی تمایل به حساس و عمیق شدن و احترام داشتن به همه یا بیشتر از آنچه که افراد انجام می‌دهند، است و همچنین فرد معنوی با احترام و با گشودگی به افراد پاسخ می‌دهد. معنویت در باطن افراد وجود دارد و با تلاش آنچه را که به فرد انگیزه می‌دهد، کشف می‌کند. معنویت آن چیزی است که در باطن هر شخص یافت می‌شود و در حالتی که برای فرد منحصر به فرد است، تجربه می‌شود. معنویت عمیقاً شخصی است، همه اعتقادات مذهبی و الگوهای کلی، احساسات و رفتاری است که در نهایت در خداوند متعال صورت می‌گیرد (Rezach, 2002: 17). نیاز به معنویت نیز همانند نیازهای احساسی، ذهنی و فیزیکی یکی از نیازهای عمده انسان می‌باشد. فرد تمام این نیازها را با خود به محیط کار می‌آورد (Fry & Melanie, 2009: 270). به نظر می‌تروف و دنتون (۱۹۹۹) معنویت را احساس بنیادین برقراری ارتباط با خویشتن کامل خویش، دیگران و جهان هستی می‌پنداشتند (زراعت کار، ۱۳۸۷: ۱۹). معنویت در کار؛ تلاش در جهت پرورش حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی^۷ (ارتباط فرد با خالق هستی)، ارتباط درون فردی^۸ (ارتباط فرد با خود)، ارتباط میان فردی^۹ (ارتباط فرد با دیگران)، و ارتباط برون

7. Super Personal

8. Inter Personal

9. Intra Personal



همایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



فردی^{۱۰} (ارتباط فرد با محیط کاری و طبیعی) در زندگی کاری به منظور بالندگی شغلی در رسیدن به تعالی انسانی می‌باشد. تعریف فوق در برگیرنده همه ابعاد وجودی انسان است که اخیراً سازمان بهداشت جهانی برای سلامت روانی- فیزیولوژیکی انسان اشاره داشته است؛ یعنی ابعاد زیستی، اجتماعی، روانی و معنوی. بنابراین معنویت دارای بعد دورنی (معنوی و روانی) و بعد بیرونی (زیستی و اجتماعی) است. بعد زیستی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط برون فردی، بعد اجتماعی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط میان فردی، بعد روانی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط درون فردی و بعد معنوی با پرورش حساسیت نسبت به ارتباط فرافردی پیوند می‌خورد (رستگار، ۱۳۸۵: ۴۴). در بحث معنویت بحث اخلاق مورد تأکید ادیان قرار گرفته، چرا که اخلاق از مهمترین مباحث دینی است و از یک نظر مهمترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق نه دین برای مردم مفهومی دارد، و نه دنیای آنها سامان می‌یابد (تولایی، ۱۳۸۸: ۴۷).

بنابراین معنویت در کار شامل ارتباطاتی است که فرد با خود، دیگران، جهان و خالق هستی برقرار می‌کند، در این ارتباطات افراد در کار و حرفه خود باید ارزش‌هایی را مورد توجه قرار دهد که مورد تأکید دین است. این ارزش‌ها در مکتب اسلام شامل مبانی خداشناختی، انسان شناختی و جهان شناختی است که کاملاً متفاوت از دیگر مکتب‌هاست که پیوند اخلاق با کسب و کار را اجتناب‌ناپذیر می‌داند.

۱- **مبانی خداشناختی:** خداشناسی والاترین شناخت‌ها (آمدی، ۱۳۶۶: ۸۱)، مهمترین اصل اعتقادی و پایه دیگر اعتقادات مسلمان است (مطهری، ۱۳۷۸: ۹۸). خداشناسی پایه اخلاق (مطهری، ۱۳۸۰: ۱۱) و مبانی فضایل اخلاقی است (همان، ۱۱۵). خداگرایی و خداباوری از چند جهت با مبانی اخلاق، از جمله اخلاق کاری پیوند می‌خورد. از دیدگاه اسلام، خداوند محور و کانون عالم هستی و رابطه او با جهان و انسان براساس رابطه "خالقیت"، "مالکیت"، و "رازقیت" استوار است. خالقیت یعنی خداوند متعال خالق همه موجودات است و هدف از آفرینش انسان این است که با عمل صالح، جایگاه خود را در نظام عالم بهبود داده و تکامل خود را تحقق بخشد. مالکیت یعنی مالکیت هر آنچه در عالم هست از آن خداوند است و او تنها مالک حقیقی و واقعی است. از سوی دیگر هدف انسان در کار و تلاش نیز به دست آوردن مالکیت چیزی است و برای رسیدن به این مهم باید در کار خود دستور الهی را رعایت کند؛ زیرا که تنها در سایه عمل به دستور الهی می‌تواند مالک چیزی باشد. رازقیت یعنی اگر انسان در کار و فعالیت به دنبال کسب روزی است، بداند که روزی او به

¹⁰. Exo Personal



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



- دست خداست و عملکرد او در کاهش یا افزایش روزی او نقش مهمی دارد؛ به گونه‌ای که اگر کار خود را درست و با رعایت شرایط و ضوابط الهی انجام دهد، خداوند بر رزق و روزی او می‌افزاید (مشایخی پور، ۱۳۹۰).
- ۲- **مبانی انسان شناختی:** انسان محور خلقت و گل سر سبد آفرینش به شمار می‌رود؛ دارای استعدادها و نهفته و بیکران الهی و موجودی بسیار پیچیده است. تلقی انسان نسبت به جامعه، مبدأ، معاد و مسیر حیات و هر آنچه با انتخاب‌گری او رابطه‌ای مستقیم برقرار می‌کند از تلقی انسان نسبت به خود آغاز می‌شود و چگونگی خودشناسی انسانی، مسیری برای دگرشناسی پیدی می‌آورد و رتبه و جایگاه هر شناخت و علمی را رقم می‌زند. مبانی انسان شناختی اخلاق کار شامل فطرت نگری، کرامت، و مختار بودن می‌باشد. فطرت نگری یعنی اینکه ارزش‌های اخلاقی و اخلاق‌گرایی از جمله اصول ثابت طبیعت انسانی است که در نهاد افراد بشر ریشه دارد و هر فردی خواهان آن است (نصری، ۱۳۷۹: ۱۵۶). انسان به حسب فطرت، کارهای نیک اخلاقی را می‌پسندد و در این کار گونه‌ای شرافت و برتری می‌بیند (مدرسی، ۱۳۸۰: ۲۸۷)؛ یعنی گرایش به اموری دارد که فراتر از سودجویی و زیان‌گریزی است، یعنی تمایل ذاتی به فضیلت‌ها و کرامت‌ها دارد (مطهری، ۱۳۶۴: ۵۳). کرامت: ذات اقدس حق تعالی انسان را رگامی داشت و او را بر بسیاری از مخلوقاتش برتری بخشید. کرامت انسانی به حدی ارزش دارد که فرشتگان به امر خداوند بر انسان تعظیم و سجده نمود و موجودی که از تعظیم خودداری ورزید، مورد خشم و غضب الهی قرار گرفت و از دیدگاه الهی رانده شد؛ اگر چه از نزدیکان آن درگاه به حساب می‌آمد. بدون شک بشر آن گوهر ارزشمند و کرامت‌والای انسانی را با خود به عرصه این خاک و زندگی دنیایی آورد و این ویژگی والا که از روح دمیده شده خدا در انسان نشأت می‌گرفت، جزء ماهیت بشر شد (مشایخی پور، ۱۳۹۰: ۵۴). انسان به سبب این کرامت ذاتی به والایی میل دارد و این بهترین بستر شکوفایی آدمی است (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵: ۳۷۲). مختار بودن یعنی اینکه انسان موجودی آزاد و صاحب اختیار است که این آزادی را خدا به انسان داده است (حسینی بهشتی، ۱۳۸۶: ۲۰۰). از دیدگاه قرآن انسان آزاد آفریده شده؛ راهنمایی شده و با انتخاب‌های خود است که خط‌مشی زندگیش را تعیین می‌کند (قرآن کریم، سوره دهر، آیه ۳). تنها در سایه مختار بودن انسان، نظام جزا و پاداش معنا پیدا می‌کند؛ زیرا اگر مجبور باشد، هیچ گاه نمی‌توان او را هنگام ارتکاب جرائم مجازات کرد. اگر انسان مجبور باشد ارزش‌های اخلاقی و نظام جزا و پاداش معنا ندارد (مشایخی پور، ۱۳۹۰: ۵۷).
- ۳- **مبانی جهان شناختی:** هدفداری، وسیله بودن دنیا و آخرت‌گرایی از جمله مبانی جهان شناختی اخلاق کار است. جهان هستی به حق و عدل وجود یافته و بیهوده آفریده نشده و از آفرینش هستی، غایت و غرضی حکیمانه در کار بوده است. این یعنی هدفدار بودن جهان هستی، به طوری که اسلام جهان‌بینی روشنی



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایشگاه ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



درباره هستی و آفرینش دارد و با دید ویژه‌ای به حیات و زندگی انسان می‌نگرد. از نظر اسلام، خداوند جهان هستی را در زیباترین صورت آفریده و در اختیار انسان قرار داده است. انسان برای هدایت و تربیت خویش نیازمند امکانات مادی زیادی است و خداوند تمامی مواهب دنیوی اعم از زمین و آسمان و هر آنچه در این دو وجود دارد در اختیار او نهاده و نوع استفاده و بهره‌مندی از هر یک از آنها را نیز در برنامه‌هایی که پیامبران و اولیای الهی برای بشریت فرستاده اعلام کرده است تا انسان با بهره‌گیری صحیح از آنها، سعادت دنیا و آخرت خود را تأمین و تضمین کند. بنابراین آفرینش جهان هدفدار و هدف از آفرینش جهان، انسان است و در واقع جهان خلق شده است که مدرسه انسان و محل تربیت و جایگاه تکامل باشد و انسان بتواند با استفاده از ابزارها و امکاناتی که در آن فراهم شده است زمینه تکامل معنی خود را فراهم سازد. وسیله بودن دنیا؛ دنیا از آن جهت که وسایل و امکاناتی برای زندگی آدمی در آن هست، حکم ابزاری مناسب برای تحقق غایت آفرینش دارد. همه انسان‌ها به دنبال کسب و سعادت جاوید، به عنوان غایت زندگی هستند (مشایخی پور، ۱۳۹۰: ۵۹). از دیدگاه اسلام و تمام ادیان آسمانی، دنیا سرای ناپایداری است که انسان برای اندوختن زاد و توشه و کسب کمال و معرفت و به دست آوردن بال و پر برای پرواز در سرای جاویدان به آن گام نهاده است و به همین دلیل خداوند او را با انواع آزمایش‌ها و تمرین‌های سخت، اعم از عبادات و طاعات و ترک شهوات و مصائب و مشکلات که با زندگی دنیا آمیخته است پرورش می‌دهد و برای زندگی ابدی در جهان دیگر آماده می‌سازد (مکارم شیرازی، ج ۱: ۳۷۵، ۳۵۲: ۳). آخرت‌گرایی یکی از مهمترین عوامل بازدرانده انسان از انواع زشتی‌ها، ظلم و ستم‌ها و هرزگی‌هاست؛ زیرا انسان می‌خواهد همیشه باشد، جاودانه گردد؛ پس باید به دیار دیگری سفر کرد که تنها پاسخ مثبت این غریزه، بهشت جاویدان است (دشتی، ۱۳۷۹: ۸۳).

عملکرد سازمان

در تحقیق حاضر عملکرد سازمان شامل تعهد سازمانی و وفاداری سازمان، سلامت اداری، موفقیت کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی است. تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که فرد اهداف سازمانی را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند (قاسمی، ۱۳۸۲: ۷۷). رابینز (۱۹۸۲) تعهد را به عنوان مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌داند به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود. در این شیوه تعهد سازمانی به عنوان یک اعتقاد و هنجار در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان در نظر گرفته می‌شود (شکرزاده، ۱۳۸۱: ۴۲). پورتر و همکاران (۱۹۷۸) تعهد سازمانی را به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده‌اند. در این تعریف، تعهد سازمانی سه عامل ۱- تمایل



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



قوی برای بقا عضو در یک سازمان خاص ۲- تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان ۳- باور قاطع در قبول ارزشها و اهداف سازمان را شامل می‌شود. به عبارت دیگر تعهد سازمانی یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به وسیله مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (مقیمی، ۱۳۸۳: ۳۹۳). سلامت اداری، عدم درخواست و عدم دریافت رشوه و فرایندهای کاری شفاف به طوری که ارباب رجوع به سادگی چگونگی انجام کارها را درک کند، تعریف شده است. سلامت اداری برجسته‌ترین ویژگی کیفی برای سازمان‌های قرن ۲۱ است. این گزاره، پیام‌آور این مفهوم است که ایجاد بهره‌وری در سازمان‌ها در گرو هم‌راستایی منافع و ارزش‌های سازمان پیشاپیش با منافع و ارزش‌های ملی هم جهت و هم‌راستا شده باشد (حمیدیان، ۱۳۸۹: ۵۱).

موفقیت کارآفرینانه یعنی ظرفیت نوآورانه‌ای که یک شرکت را قادر به بازسازی کرده و در نتیجه بقای شرکت بلندمدت خواهد بود (Echols & Neck, 1998:38). موفقیت کارآفرینانه شامل موفقیت، عملکرد، رشد، سود، درآمد، اندازه، فروش، ROI، ROE، ROA، ROS می‌داند (Unger et al, 2011:346). از دیدگاه کامبس و همکاران (۲۰۰۵)، آیزنهارت و اسکون هاون^{۱۱} (۱۹۹۰) شاخص‌های موفقیت کارآفرینانه در ارتباط با ابعاد عملکرد سازمانی و کارآفرینانه به سودآوری، رشد و اندازه تقسیم‌بندی شده است (Ibid:349). در تحقیق حاضر با بررسی‌های صورت گرفته (ابراهیم پور و خلیلی، ۱۳۹۰؛ خلیلی و همکاران، ۱۳۹۰) موفقیت کارآفرینانه شامل عملکرد مالی چون نرخ بازده سرمایه‌گذاری (ROI)، نرخ بازده دارایی (ROE)، نرخ بازده فروش (ROS)، رشد فروش (Zahra, 1993, 1995)، و عملکرد تجاری چون سهم بازار، میزان رشد، توسعه محصول، جذب و رضایت مشتری و همچنین وفاداری مشتری (Hughes & Morgan, 2007) می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی نیز به رفتاری اطلاق می‌شود که از روی میل و اراده فردی بوده و به طور مستقیم از طریق سیستم پاداش رسمی سازمانی مورد تقدیر قرار نمی‌گیرند، ولی موجب ارتقاء عملکرد اثربخش سازمان می‌شود (Castro, et al, 2004:29). رفتار شهروندی سازمانی به عنوان بخشی از اقدامات مثبت کارکنان برای بهبود بهره‌وری و انسجام در محیط کار، فراتر یا ماوراء وظایف و الزامات شغلی و سازمانی تعریف شده است (Hadson, 2002:70). یک شهروند سازمانی خوب نه تنها باید از مباحث روز سازمان آگاه

¹¹. Combs et al., 2005; Eisenhardt & Schoonhoven, 1990



همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



باشد، بلکه باید درباره آنها اظهار نظر کند و در حل آنها نیز مشارکت فعالانه داشته باشد (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۳).

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر به بررسی نقش اخلاق کاری بر عملکرد سازمانی با در نظر گرفتن معنویات و ارزش‌های اسلامی پرداختیم. اخلاق کاری شامل مولفه‌های دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار است که در جوامع اسلامی عوامل هفت‌گانه توکل، تعهد، تخصص، تعلق، تداوم، تحول و تکامل به عنوان مولفه‌های افراد حرفه‌ای شناخته می‌شود. چرا که افراد با توکل به خدا به کار خود علاقه داشته و با پشتکار و جدیت و ایجاد روابطه سالم با همکاران، ارباب رجوع و مدیران و همچنین مشورت در کار به دنبال بهبود کار در سازمان می‌باشد. در این تحقیق به بحث معنویات و ارزش‌های اسلامی پرداختیم؛ معنویات در کار شامل ارتباط با خویستن، دیگران و جهان هستی است که در شرع اسلام این معنویات به عنوان ارزش‌های اعتباری شناخته می‌شود؛ چرا که محققان و دانشمندان غربی نقش دین را برجسته نکرده‌اند و فقط بحث مادیات را پیش برده‌اند، این در حالی است که در اسلام ارزش‌هایی مطرح است که در کار باید رعایت شود، این ارزش‌ها به عنوان تکمیل کننده ارزش‌ها و اخلاق کار پروتستان و مسیحیت مطرح است. این ارزش‌ها شامل ارزش‌های خداشناختی، انسان‌شناختی و جهان‌شناختی است. از آنجایی که این ارزش‌ها در بطن اسلام قرار داده شده است، این ارزش‌ها را ارزش‌های محتوایی نامگذاری می‌کنیم. فرد مسلمان در سازمان و در انجام کار و نقش خود با در نظر گرفتن این عوامل با کار خود عجین می‌شود و کار را بخشی از وظیفه شرعی و خدمت به دیگران می‌داند. بر مبنای تحقیق (Yousef, 2001; Ali & Al-Kazemi, 2007) اخلاق کاری پروتستان بر نتایج مطلوب تأکید می‌شود و در اخلاق کاری اسلامی بر نتایج همراه با نیت افراد در کار تأکید شده است. بنابراین در اخلاق کار اسلامی بر استقلال و نیت مشروع و خداپسندانه فراتر از اخلاق کاری پروتستان تأکید ویژه‌ای شده است.



همایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



جدول شماره ۱: استخراج شاخص‌ها و مولفه‌های تحقیق

متغیرهای کنترل و اخلاق کاری	اخلاق کار و عملکرد سازمان	ارزش‌های اسلامی و عملکرد سازمان	ارزش‌های اسلامی و اخلاق کار
نهادندی، ۱۳۸۷: جنسیت، سابقه و تأهل کاویانی، ۱۳۸۲: سن، سابقه خدمت معیدفر، ۱۳۷۷: جنسیت، تأهل گودسل، ۱۹۹۳: ساختار سازمان، وظایف مدیریتی بوت رایب و اسلایت، ۲۰۰۰: جنسیت، تحصیلات، تجربه کاری یوسف، ۲۰۰۱: سن، جنس، فرهنگ ملی، تحصیلات، تجربه کاری هالینگس ورث، ۲۰۰۲: سبک‌های رهبری پتی و هیل، ۲۰۰۵: فرهنگ هیل و فوتس، ۲۰۰۵: سن، جنسیت، تجربه کاری، پایگاه اجتماعی افراد یان و گراویس، ۲۰۰۶: ساختار سازمان مرباک و همکاران، ۲۰۰۹: اخلاق کاری و جنسیت	خسروی، ۱۳۸۷: اخلاق کاری و تعهد سازمانی تولایی، ۱۳۸۸: اخلاق کاری و سلامت اداری، سودآوری قربانی‌زاده و کریمان، ۱۳۸۸: اخلاق کاری و تعهد سازمانی گل پرور و نادى، ۱۳۹۰: اخلاق کاری و وفاداری سازمانی رونقی و فیضی، ۱۳۹۰: اخلاق کاری و رضایت مشتریان، اعتماد مشتریان و در نهایت وفاداری مشتریان ساکس و همکاران، ۱۹۹۶: اخلاق کاری و تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی و جابجایی کارکنان تورنسپید، ۲۰۰۲: اخلاق و رفتار شهروندی سازمانی راین، ۲۰۰۲: اخلاق و ارزش‌های کار و رفتار شهروندی سازمانی علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: اخلاق کار و تعهد و وفاداری سازمانی ژولت، ۲۰۱۰: اعتماد مشتریان و اخلاق کاری	سالانسیک، ۱۹۸۳: اعتقادات و تعهد سازمانی علی و الکاظمی، ۲۰۰۷: اخلاق و ارزش‌های اسلامی و نتایج مطلوب	مشایخی‌پور، ۱۳۹۰: ارزش‌های اسلامی خداشناختی، انسان شناختی و جهان شناختی و اخلاق کار مافونیس‌ا، ۲۰۰۲: مذهب و اخلاق کاری یان و گراویس، ۲۰۰۶: ارزش‌های حاکم بر افراد و اخلاق کاری پاریو تیا و همکاران، ۲۰۰۸: اخلاقیات و مذهب

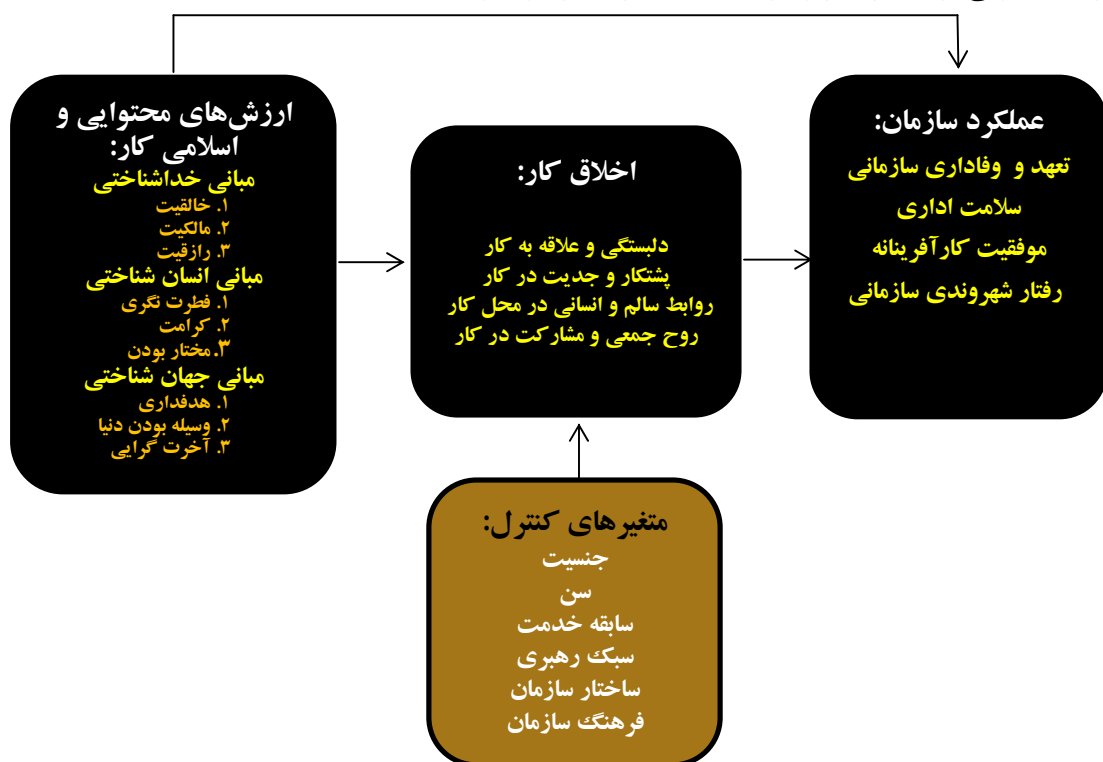


بمایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



همچنین به بحث عملکرد سازمان اشاره کردیم، عملکرد سازمانی در برگیرنده شاخص‌های مختلفی اعم از تعهد و وفاداری به سازمان، سلامت اداری، موفقیتی کارآفرینانه و رفتار شهروندی می‌باشد. در جامعه اسلامی فرد در سازمان با در نظر گرفتن عوامل اخلاق کاری به سازمان خود تعهد داشته و به آن وفادار است، و در انجام امور محوله کار خویش را با دقت انجام داده و از رشوه و فساد در سازمان پرهیز می‌کند. ارزش‌های اسلامی اخلاق کار باعث بهبود رشد و سودآوری، افزایش فروش و سهم بازار و همچنین جلب رضایت مشتریان می‌شود که ما این عوامل را به عنوان موفقیت کارآفرینانه در نظر می‌گیریم. از طرفی ارزش‌ها و اخلاق کاری باعث توجه فزاینده فرد به سازمان و انجام امور محوله خواهد شد. بنابراین با در نظر گرفتن بحث‌های انجام شده نمودار شماره ۲ به عنوان مدل تحقیق پیشنهاد می‌گردد. مدل حاضر بر مبنای تحقیقات انجام شده در جدول شماره ۱ پایه‌ریزی شده است. در این مدل متغیرهایی نیز به عنوان متغیر کنترل در نظر گرفته شده است؛ چرا که این متغیرها نیز اثرات متفاوتی بر اخلاق کار و در نتیجه عملکرد سازمان خواهد داشت.



نمودار شماره ۲: مدل پیشنهادی تحقیق



همایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایشگاه ۹۱)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



مراجع

۱. ابراهیم پور، حبیب، خلیلی، حسن، حبیبیان، سجاد و کریمی، مردعلی (۱۳۹۰)؛ تبیین رفتار شهروندی سازمانی در پرتوی رهبری معنوی (مطالعه موردی: کارکنان مرکز آموزش صدا و سیما)، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال ۳، شماره ۶، صص ۵۶-۳۵.
۲. ابراهیم پور، حبیب، صالحی صدقیانی، جمشید و خلیلی، حسن (۱۳۹۰)؛ بررسی رابطه کارآفرینی سازمانی و عملکرد تجاری شرکت پتروشیمی تبریز، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۳۸-۱۲۱.
۳. آمدی، عبدالواحد (۱۳۶۶)؛ تصنیف غرر الحکم و درر الکلم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
۴. تولایی، روح اله (۱۳۸۸)؛ عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۲۵، صص ۶۴-۴۵.
۵. حسینی بهشتی، سیدمحمد (۱۳۸۶)؛ شناخت اسلام، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۶. حسینی، اسم، صمدزاده، سعید و آقازاده، جواد (۱۳۸۵)؛ اصول و موازین اخلاق پزشکی و میزان سازگاری آن با مبانی اخلاق اسلامی، مجله پزشکی اورمی، سال هجدهم، شماره چهارم، صص ۶۵۶-۶۵۲.
۷. حمیدیان، سحر (۱۳۸۹)؛ بررسی تأثیر حکمرانی خوب بر سلامت اداری (مطالعه موردی: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشگاه شاهد.
۸. خسروی، زهرا (۱۳۸۷)؛ بررسی رابطه بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیرستان شهرستان ارسنجان، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۲.
۹. خلیلی، حسن و همکاران (۱۳۹۰)؛ ارائه مدلی برای موفقیت کارآفرینانه شرکتی، اولین همایش سراسری مدیریت نوآوری و کارآفرینی، آموزشکده فنی و حرفه‌ای سما واحد دزفول.
۱۰. دشتی، محمد (۱۳۷۹)؛ امام علی و امور نظامی، قم: موسسه فرهنگی تحقیقاتی امیر المومنین.
۱۱. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۵)؛ ماه مهرپرور، چاپ سوم، تهران: دانشگاه تهران.
۱۲. دهخدا، علی اکبر (۱۳۷۲)؛ لغت‌نامه، ج ۱، تهران، دانشگاه تهران.
۱۳. رحیم نیا، فریبرز، قره باغی، نسترن، بهپور، الهام و ملایی، زهرا (۱۳۸۹)؛ ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری، کارآفرینی، شیراز.
۱۴. رستگار، عباسعلی (۱۳۸۵)؛ ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت: مطالعه موردی دانشگاه تهران، پایان‌نامه دکترای تخصصی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
۱۵. رضاییان، علی (۱۳۸۷)؛ مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت.
۱۶. رونقی، محمد حسین و فیضی، کامران (۱۳۹۰)؛ آرایه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک‌های خصوصی ایران، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۲.
۱۷. زراعت کار، سمیه (۱۳۸۷)؛ بررسی رابطه بین معنویت (ارتباط فرافردی) و تعهد سازمانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران واحد پردیس قم.
۱۸. شکر زاده، صادق (۱۳۸۱)؛ تعهد سازمان‌های آموزشی، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، صص ۴۹-۴۶.
۱۹. طاهری دمنه، محسن، زنجیری، سید محمود و قاسمیه، مجید نجاتیان (۱۳۹۰)؛ نقش اخلاق کاری در ارتقای رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ۶، شماره ۲.
۲۰. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۷)؛ درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، چاپ اول، انتشارات سرآمد.



بمایش ملی ارزش ها و اخلاقیات در مدیریت (آزمایش ۹۱)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب



۲۱. قاسمی، بهروز (۱۳۸۲)؛ تئوری‌های رفتار سازمانی، چاپ اول، تهران: انتشارات هیأت.
۲۲. قرآن کریم
۲۳. قربانی زاده، وجه اله و کریمان، مریم (۱۳۸۸)؛ عوامل درون سازمانی موثر بر اخلاق کاری کارکنان، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۴، صص ۴۷-۶۵.
۲۴. کاویانی، بهنام (۱۳۸۲)؛ بررسی اخلاق کاری در بخش دولتی و خصوصی، ماهنامه تبریز، شماره ۱۶۵.
۲۵. کریمی، آزاده (۱۳۸۲)؛ اخلاق حرفه‌ای و منشور اخلاقی برای کتابداران، دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی.
۲۶. گل پرور، محسن و نادى، محمد علی (۱۳۹۰)؛ نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۱، صص ۴۳-۵۳.
۲۷. مدرس، سید محمد علی (۱۳۸۰)؛ عبادت و عبودیت، دانشنامه امام علی، ج ۴، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
۲۸. مشایخی‌پور، محمد علی (۱۳۹۰)؛ مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی علیه السلام، دو فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت اسلامی، سال ۱۹، شماره ۱، صص ۳۷-۶۵.
۲۹. مطهری، مرتضی (۱۳۶۴)؛ فطرت، چاپ سوم، تهران: انجمن اسلامی دانشجویان مدرسه عالی ساختمان.
۳۰. مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)؛ اصول فلسفه و روش رئالیسم، چاپ پنجم، قم: صدرا.
۳۱. مطهری، مرتضی (۱۳۸۰)؛ فلسفه اخلاق، چاپ هفتم، قم: صدرا.
۳۲. معیدفر، سعید (۱۳۸۰)؛ بررسی اخلاق کاری و عوامل فردی و اجتماعی نشر بر آن، تهران: وزارت کار و امور اجتماعی.
۳۳. معین، محمد (۱۳۶۴)؛ فرهنگ فارسی، تهران: امیرکبیر.
۳۴. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۳)؛ سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، چاپ سوم، تهران: انتشارات ترمه.
۳۵. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷)؛ زندگی در پرتو اخلاق، قم: نسل جوان.
۳۶. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۵)؛ پیام امام شرحی تازه و جامعی بر نهج البلاغه، ج ۳، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۳۷. نصری، عبدالله (۱۳۷۹)؛ مبانی انسان شناسی در قرآن، چاپ سوم، تهران: موسسه فرهنگی دانش و اندیشه معاصر.
۳۸. نهاوندی، مریم (۱۳۸۷)؛ مطالعه تجربی اخلاق کاری با تأکید بر جنسیت، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۳.
۳۹. یقین‌لو، مهرانگیز و همکاران (۱۳۸۲)؛ اصول اخلاق حرفه‌ای از تدوین تا عمل، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۵.
40. Ali, A., & Al-Kazemi, A. (2007). Islamic work ethic in Kuwait, *Cross Culture Management: An International Journal*, 14(2): 93-104.
41. Boatwright, R.J., & Slate, J.R. (2000). Work ethic measurement of vocational students in Georgia, *Journal of Vocational Education Research*, 25(4): 503-531.
42. Calantone, R.J., Çavuşgil, S.T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and business performance. *Industrial Marketing Management*, 31: 515-524.
43. Castro, & Armario, & Ruiz. (2004). The Influence of Employee Organizational Citizenship behavior Customer Loyalty, *International Journal of Service Industry Management*, 15(1): 27-53.
44. Fry, L.W., & Melanie, C. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformational recovery from extended work hours Cloture, *Journal of Business Ethics*, 265-278.
45. God Sell, G. (1993). The work values of black and white employers, Pretoria, faculty of arts, university of Pretoria.



ہمایش ملی ارزش و اخلاقیات در مدیریت (آزمائے ۹۱)
دانشگاه آزاد اسلامی واحد تناب



46. Gullet, J. (2010). The Buyer–Supplier Relationship: An Integrative Model of Ethics and Trust, *Journal of Business Ethics*, 90:329–341.
47. Han, J., Kim, N., & Srivastava, R. (1998). Market orientation and organizational performance: Is innovation a missing link?, *Journal of Marketing*, 62: 30–45.
48. Hill, R.B., & Fouts, S. (2005). Work ethic and employment status: A study of Jobseekers, *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(3): 48-65.
49. Hodson, R. (2002). Management citizenship behaviour and its consequences, *Work and Occupations*, 29(1): 64-96.
50. Hollings worth, C., Brewer, E., & Petty, C.G. (2002). Work ethic of extension educators, Tennessee University, USA.
51. Horton, k., Taschudin, V., & Forget, A. (2007). The value of nursing: a literature review. *Nurs Ethics*.
52. Hughes, M. & Morgan, R.E. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth, *Industrial Marketing Management*, 36: 651–661.
53. Hult, G.T.M., Hurley, R.F., & Knight, G.A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33: 429–438.
54. Ian, C.B., & Gervais, S. (2006). Work ethic, employment contracts, firm values, Fuqu school of business, Duke University.
55. Kegans, L. (2009). Occupational Work Ethic Differences: Implications for Organizational Diversity Initiatives in Health Care Organizations, *Performance improvement quarterly*, 22(3): 83-94.
56. Kinjerski, V.M., & Skrypnek, B.J. (2004), Defining spirit at work: finding common ground, *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 26-42.
57. Lund Dean, k., Fornaciari, C.J. & McGee, J.J. (2003). Research in spirituality, religion, and work: Walking the line between relevance and legitimacy, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 378-395.
58. Mafunisa, M.J. (2002). Positive work ethic: A multi– cultural perspective, university of Pretoria, South Africa.
59. Marques, J., Dhiman, S. and King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition, *Journal of American academic of business*, 7(1).
60. Mason, J. (2009). Ethics in the construction industry: the prospects for a single professional code, *International Journal of law in the Built Environment*, 1(3): 194-204.
61. Matsuno, K., Mentzer, J. T., & Özsomer, A. (2002). The effects of entrepreneurial proclivity and market orientation on business performance, *Journal of Marketing*, 66: 18–32.
62. Morgan, R.E., & Strong, C.A. (2003). Business performance and dimensions of strategic orientation, *Journal of Business Research*, 56: 163–176.
63. Parboteeah, K.P., Hoegl M., & Cullen, J.B. (2008). Ethics and religion, *Journal of business ethics*, 80(2): 387-398.
64. Petty, G.C., & Hill, .R.B. (2005). Work ethic characteristics: perceived work ethic of supervisors and workers, *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2).
65. Rezach K. (2002). Spiritual leadership as a model of effective leadership in independent schools, Dissertation Ph.D., Seton Hall University.



بہائش ملی ارزش و اخلاقیات در مدیریت (آزمائے ۹۱)
دانشگاه آزاد اسلامی واحد رناب



66. Ryan, J.J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: values that work for employees and organizations, *Journal of business and psychology*, 17(1): 123-132.
67. Saks, A. M., Mudrack, P.E., & Ashforth, B.E. (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees, *Canadian journal of administrative sciences*, 13(3): 226-236.
68. Salancik, G. (1983). Commitment and the control of organizational behavior and belief. In Staw, B. (Ed.), *Psychological foundations of organizational behavior*, Scott, Foreman and Co, Dallas, TX. PP.202-207.
69. Turnipseed D.L. (2002). Are good soldiers good? Exploring the link between Organization Citizenship behavior and personal ethics, *Journal of business research*, 55(1): 1-15.
70. Yousef, A.D. (2001). Islamic work ethic; a moderator between organizational Commitment and Job Satisfaction in a cross – cultural context, *Personnel Review*, 30(2): 152-169.
71. Zahra, S.A. (1993). Environment, corporate entrepreneurship, and financial performance: a taxonomic approach, *Journal of Business Venturing*, 8: 319-340.
72. Zahra, S.A. (1995). Corporate entrepreneurship and financial performance: the case of management leveraged buyouts, *Journal of Business Venturing*, 10: 225-247.