

پیش‌بینی تعهد و سهل‌انگاری سازمانی بر اساس اخلاق کار اسلامی

سوسن علیزاده فرد^۱

چکیده

بیان مسئله: اخلاق کار نماد بیرونی یک سازمان و از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف است. بنا به تعریف، اخلاق کار اسلامی بر پایه ارزشهای اخلاق اسلامی بر کلیه روابط فردی و اجتماعی، و همه زمینه‌های مثبت یا منفی محیط کار و سازمان تاثیر می‌گذارند. از این میان می‌توان به تعهد سازمانی (با تأثیر مثبت) و تعلل یا سهل‌انگاری سازمانی (با تأثیر منفی) اشاره نمود. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و سهل‌انگاری و تعهد سازمانی است و اینکه آیا اخلاق کار اسلامی می‌تواند میزان سهل‌انگاری یا تعهد سازمانی را پیش‌بینی نماید؟

روش: به این منظور گروه نمونه ۳۰۰ نفری از کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شد. اطلاعات با استفاده از آزمون سهل‌انگاری سازمانی صفاری‌نیا و رازلیقی (۱۳۹۰)، آزمون تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۱) و پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی عباس علی (۱۹۹۲) گردآوری شد. جهت بررسی داده‌ها از روش هم‌بستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی با سهل‌انگاری سازمانی رابطه منفی معنادار و با ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین اخلاق کار اسلامی می‌تواند سهل‌انگاری سازمانی و سبک عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی را به صورت معناداری پیش‌بینی نماید؛ اما اگرچه اخلاق اسلامی با سبک مستمر رابطه مثبت معنادار دارد اما نمی‌تواند به طور معناداری آن را پیش‌بینی کند.

بحث و تفسیر: از مجموع یافته‌ها می‌توان به اهمیت نقش اخلاق کار اسلامی در سازمان و اثرات مثبت آن پی برد. این امر دارای تلویحات کاربردی برای متخصصان در تدوین مداخلات سازمانی در ارتباط با پیش‌گیری از سهل‌انگاری سازمانی و بالا بردن تعهد سازمانی کارکنان خواهد داشت.

کلیدواژه‌ها: سهل‌انگاری سازمانی، تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی.

مقدمه

اخلاق و رفتار اخلاقی، از دیرباز به عنوان یک عنصر مهم زندگی فردی و اجتماعی انسان مورد توجه بوده است. اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک نظر مهم‌ترین هدف انبیاء الهی را تشکیل می‌دهد. این مسأله در احادیثی که از شخص پیامبر اکرم (ص) و هم‌چنین از سایر پیشوایان معصوم علیهم السلام رسیده است با اهمیت فوق‌العاده‌ای تعقیب شده که به عنوان نمونه در حدیث معروفی از پیامبر اکرم (ص) آمده است: «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق، من تنها برای تکمیل فضائل اخلاقی مبعوث شده‌ام» (مجلسی، ۱۴۰۳: ۶۸/۳۸۲). اخلاق را می‌توان مجموعه‌ای از صفات نفسانی و پایدار انسان تعریف کرد که بدون نیاز به تأمل موجب بروز اعمال و رفتاری متناسب با آن صفات می‌گردد (همان: ۶۷/۳۷۲). در تعریفی دیگر معیارهای اخلاقی به عنوان یک نظام رفتاری مورد قبول و حاکم بر یک گروه به‌کار رفته و بر همین اساس مثلاً اخلاق اسلامی می‌تواند به معنای نظام رفتاری مورد پسند و قبول مسلمانان به‌کار رود (اتکینسون، ۱۳۹۱). هم‌چنین می‌توان اخلاق را به عنوان یک نهاد در نظر گرفت که مجموعه‌ای از اصول و قواعد شامل بایدها و نبایدهای اخلاقی است. اخلاق به این معنا، امری اجتماعی است (فرانکنا، ۱۳۹۳).

از آنجا که کار و رفتار سازمانی یکی از مهم‌ترین حوزه‌های زندگی اجتماعی است، امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمانی، پرداختن به اخلاق کار و ارزش‌های اخلاقی و ایسته به کار در سازمان، بسیار مورد توجه است. اگر چه اخلاق کار نیز دارای تعاریف متفاوتی است، اما به‌طور کلی آن را شناخت درست از نادرست در محیط کار می‌دانند (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶؛ رجبی‌پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱). در واقع اخلاق کار یک فرایند تفکر متناسب با ارزش‌های سازمان است (نیازآذری، عنایتی، بهنام‌فر و عنایتی، ۱۳۹۳). بر همین اساس اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب، ارزش معنوی مثبت داده و

براین اصل مبتنی است که کار در نفس خود واجد ارزش ذاتی است (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷).

رعایت معیارهای اخلاق کاری آن‌چنان مهم تلقی می‌گردد که نماد بیرونی یک سازمان را حاصل جمع و ناشی از رفتارهای اخلاقی کارکنان می‌دانند. بنابراین جای تعجب نیست که اخلاق کاری از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران در سطوح مختلف باشد (قراملکی، ۱۳۸۷). رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان، در یک طیف خطی که یک سر آن نتایج مثبت (مانند سلامت مالی، سودآوری سازمان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، ارتباط مؤثر سازمانی) و سر دیگر نتایج منفی (مانند فساد اداری، تعارض سازمانی و افت عملکرد) است، قابل تحلیل بوده و در میزان موفقیت سازمان و دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند.

اخلاق کاری بر پایه یک مجموعه از اصول و ارزش‌ها بنا نهاده شده و در نظام‌های ارزشی متفاوت، دارای معیارهای متفاوتی خواهد بود. در واقع اخلاق کار در هر جامعه و سازمانی باید بر اساس نظام ارزشی آن مورد بررسی قرار گیرد (توسلی و نهاوندی، ۱۳۸۷). از این‌رو لازم است تا در مطالعه این موضوع در ایران، به غلبه نظام ارزشی اسلامی و مفاهیم والای اخلاقی اسلام نظر نمود. چنان‌چه اندیشمندان اسلامی نیز بر همین استدلال، مفهوم اخلاق کار اسلامی را در جوامع و کشورهای اسلامی مطرح نموده‌اند (یوسف، ۲۰۰۰؛ علی، ۲۰۰۸، ۲۰۰۷، ۲۰۰۵، ۱۹۹۲، ۱۹۸۸؛ احمد، ۲۰۱۲، ۲۰۱۱ و نصر، ۱۹۸۴).

اخلاق کار اسلامی را می‌توان مجموعه‌ای از انتظارات اسلام در رابطه با رفتار فرد در محل کار تعریف کرد که شامل صفاتی مانند تلاش، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است (خانماری، سادوزایی، فخارزمان و رامایی، ۲۰۱۶؛ حیاتی و کانیانگو، ۲۰۱۲). اخلاق کار اسلامی مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است

که ارزش کار به نتیجه آن وابسته نبوده و این ارزش ناشی از قصد و نیت فرد است. این امر به آن معناست که انسان باید هر کاری را برای رضای خداوند و حرکت به سوی تکامل الی‌الله انجام دهد. بنابراین انجام امور کاری نیز باید با همین نیت و قصد انجام گیرد. با چنین دیدگاه ژرفی حتی اگر نتیجه ظاهری کار (مانند کسب درآمد مادی) محقق نشود، فرد دچار ناامیدی و سرخوردگی نمی‌گردد، چرا که هدف اصلی و غایی کسب رضای الهی است (طباطبایی اشکذری، ۱۳۹۲).

علاوه بر خصوصیات ویژه این نظام اخلاقی که به برخی از آنها اشاره شد، سایر ارزش‌های اخلاق عرفی نیز در این نظام مورد توجه و تأکید است؛ چراکه سرچشمه آن مبدا همه خیرات و ارزش‌ها بوده و اسلام تنها یک مجموعه ارزشی نیست بلکه اسلام ذات و تجلی همه ارزش‌هاست. بنابراین توجه به مواردی مانند تلاش، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، عدالت و صداقت در محیط کار از مسلمات اخلاق کار اسلامی است (یسیل، سکیلی و دوغان، ۲۰۱۲).

با اشاره به تعریف و خصوصیات اخلاق کار اسلامی مشخص می‌شود که این امر بر کلیه روابط فردی و اجتماعی سازمانی و کاری تأثیر بسزایی خواهد داشت. پژوهش‌های مختلفی این تأثیر را بر درگیری شغلی (سالم و سیداجیل^{۱۱}، ۲۰۱۲)، رفتار شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی (وی^{۱۲}، ۲۰۱۴) نشان داده‌اند. با این وجود ادبیات موجود بیانگر آن است که در برخی زمینه‌ها نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتری است. زمینه‌هایی که به طور مثبت یا منفی بر محیط کار و سازمان تأثیر می‌گذارند. از این میان می‌توان به تعهد سازمانی (با تأثیر مثبت) و تعلل یا سهل‌انگاری سازمانی (با تأثیر منفی) اشاره نمود.

تعهد سازمانی یکی از مسائلی است که امروزه با حجم گسترده‌ای در مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. تعهد سازمانی را می‌توان نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر گرفت که بر اساس آن فرد نه تنها در سازمان مشارکت فعال دارد بلکه هویت خود را از

تا درست را از نادرست متمایز نماید (راخمن؛ ۲۰۱۰).

بر اساس همین نظام ارزشی است که در اخلاق کار اسلامی، کار یک فضیلت بوده و به ذات خود ارزش محسوب می‌شود. ارزش ذاتی کار سبب شده تا مانند سایر واجبات، آن را مانند یک عبادت در نظر گیرند. چنانچه پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: "کسی که برای خانواده‌اش زحمت بکشد، مانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند" (مجلسی، ۱۴۰۳: ۱۳/۱۰۳).

در این نظام اخلاقی، کار، سرچشمه استقلال و عزت نفس افراد بوده و باعث ایجاد رضایت از زندگی خواهد شد، رضایتی که خودشکوفایی و خلاقیت را به دنبال دارد (علی، ۲۰۰۷). عزت نفس برآمده از کار در حوزه فردی موجب شادکامی و کمال خواهد شد (یوسف، ۲۰۰۰). همچنین در حوزه اجتماعی نیز این عزت نفس به سخت‌کوشی و کار جمعی رهنمون می‌گردد. از این رو اخلاق کار اسلامی بر همکاری، مشورت و مشارکت (کار گروهی) تأکید فراوان نموده است (طباطبایی اشکذری، ۱۳۹۲). در قرآن کریم آمده است: "و تعاونوا علی البر والتقوی؛ در نیکی و تقوی با یکدیگر همکاری و مشارکت کنید" (مائده/ ۲)، همچنین می‌فرماید: "و امرهم شوری بینهم؛ در امور خود با یکدیگر مشورت کنید". (شوری/ ۳۸). که نتیجه این سخت‌کوشی و همکاری جمعی، رشد جامعه اسلامی را موجب خواهد شد (یسیل، سکیلی و دوغان؛ ۲۰۱۲).

همچنین در اخلاق کار اسلامی، زندگی بدون کار نهی شده است. امام موسی کاظم علیه‌السلام می‌فرماید: "خداوند دشمن بنده‌ای است که زیاد می‌خوابد و بی‌کار است" (حرعاملی، ۱۰۷۲: ۵۸/۱۷).

درواقع مسئولیت انجام کار در برابر خداوند مطرح شده و از آنجا که خداوند را ناظر و شاهد بر همه اعمال انسان می‌داند، مسئولیت کاری، از جنس وظایف دینی تلقی شده و حیثه تأثیرات آن، محدود به این دنیای مادی نبوده و مربوط به تکامل نهایی بشر است (نصر، ۱۳۸۷).

یکی از زیباترین خصوصیات کار در این نظام آن است

12. Wei, Y. C.

9. Rokhman, W.

10. Yesil, S., Sekkeli, Z. H., & Dogan, O.

11. Salem, Z. O., & Syed Agil, S. O.

رابطه معنادار دارد. این در حالی است که در پژوهش اسفندیاری کناری (۱۳۸۹) هیچ رابطه‌ای بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی معنادار نبود (صالحی و دادگر، ۱۳۹۵). همچنین یوسف (۲۰۰۱) در بررسی تعهد سازمانی دریافت که بین اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. زهرا (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود نتیجه گرفت که برقراری فضای اخلاقی موجب افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌شود.

یکی از رفتارهای دیگر سازمانی که از سوی صاحب‌نظران و مسئولان مورد نقد و بررسی قرار می‌گیرد، پدیده تعلل یا سهل‌انگاری^{۲۱} در محیط کار است. واژه لاتین سهل‌انگاری، مرکب از دو کلمه «پرو» و «کراسینوس» به معنی موکول کردن به فردا است که اصطلاحاً معادل اهمال‌کاری، تعلل و به تعویق انداختن می‌باشد (کلین^{۲۲}، ۱۹۷۱). برخی تعلل را به اشتباه معادل تنبلی می‌دانند، در حالی که این دو با هم متفاوتند؛ زیرا در تنبلی، فرد خودش میلی برای انجام کار ندارد، در حالی که در تعلل فرد غالباً کاری را انجام داده و خودش را مشغول نگه می‌دارد تا از انجام تکلیفی که اولویت دارد، اجتناب کند.

شوانبرگ^{۲۳} (۲۰۰۴) سهل‌انگاری را شکاف بین نیت انجام کار و به تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر تعبیر می‌کند. وان ارد^{۲۴} (۲۰۰۳) سهل‌انگاری را اجتناب از شروع و ادامه کار می‌داند. الیس و ناوس^{۲۵} (۲۰۰۲) سهل‌انگاری را تمایل به اجتناب از فعالیت، محول کردن انجام کار به آینده و استفاده از عذرخواهی برای توجیه تأخیر در انجام فعالیت تعریف نموده‌اند. در مجموع می‌توان سهل‌انگاری را تأخیر عمدی در انجام وظایف محول شده دانست علی‌رغم آنکه فرد فرصت انجام آن را دارد.

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که در ایران حدود ۲۰ درصد افراد سهل‌انگاری زیاد و حدود ۵۰ درصد دچار سهل‌انگاری متوسط هستند (جوادی یگانه، فاطمی‌امین و

سازمان گرفته و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

ستیز، مودی و پورتر^{۲۳} (۱۹۷۹) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن با سازمان تعریف کرده و معیارهای آنرا شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. جانمن و اورایلی^{۱۴} (۱۹۸۴) تعهد سازمانی را به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش ابزاری برای دست‌یابی به اهداف دیگران تعریف کرده‌اند (اسماعیلی، ۱۳۸۱). کاچ و استیز^{۲۵} (۱۹۷۸) بیان می‌کنند که تعهد ممکن است رابطه قابل اعتماد بین نگرش و رفتار را نشان دهد، و در واقع یک حالت روانی است که بیان‌گر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان است.

تعهد سازمانی^{۱۶} در تعریف خود دارای سه بعد است: الف- تعهد عاطفی^{۱۷} به معنای دلبستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان؛ ب- تعهد مستمر^{۱۸} که براساس اثرات یا هزینه‌های ناشی از ترک سازمان معنا می‌شود. در این رابطه تعهد فرد به سازمان بر مبنای آن است که به این کار نیاز دارد و هزینه ترک آن بیش از ماندن در آن کار است؛ و ج- تعهد هنجاری^{۱۹} که در این بعد از تعهد، افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه و مسئولیت خود می‌دانند تا دین خود را نسبت به سازمان ادا کنند (آلن و مایر، ۱۹۹۰).

پژوهش‌های فراوانی عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی به خصوص اخلاق حرفه‌ای را بررسی نموده‌اند. برای مثال نیازآذری، عنایتی، بهنام‌فر و عنایتی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای با هر سه بعد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. در پژوهش دیگری (عنایتی، بهنام‌فر، ضامنی و اسفندیاری، ۱۳۹۲) مشخص شد که تنها روابط سالم و انسانی اخلاق کار، با بعد مستمر تعهد سازمانی

20. Allen & Mayer.
21. procrastination.
22. Klein.
23. Schouwenberg.
24. Van Eerde.
25. Ellis & Knaus.

13. Stears, Mowdy & Porters.
14. Janman & Oraily.
15. Koch & Stears.
16. organizational commitment.
17. affective commitment.
18. continuous commitment.
19. normative commitment.

رفتار مثبت و سهل‌انگاری یک رفتار منفی در سازمان تلقی می‌شود، این پژوهش بر آن است تا اولاً ارتباط اخلاق کار اسلامی را با آنها بررسی نماید و ثانیاً معین نماید که آیا اخلاق کار اسلامی می‌تواند پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی و سهل‌انگاری سازمانی باشد؟

روش

این پژوهش بر اساس هدف، بنیادی و از نظر روش جزء پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. زیرا از یک سو به توصیف شرایط و وضعیت متغیرها و از سوی دیگر به مطالعه رابطه و همبستگی بین متغیرها و الگوهای ارتباط بین آنها می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور استان تهران به حجم ۱۱۱۳ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان^{۳۰} با احتساب خطای نمونه‌گیری ۰/۰۵، تعداد ۲۸۵ نفر محاسبه گردید که با پیش‌بینی پرسش‌نامه‌های ناقص یا مخدوش و برای افزایش اعتبار بیرونی، تعداد ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. سپس این تعداد با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این مرحله ابتدا از بین خوشه‌های اصلی (سازمان مرکزی و کلیه مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور استان تهران) ۲۰ مورد و در مرحله دوم از هر مورد ۱۵ نفر از کارکنان با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و به پرسش‌نامه‌های پژوهش پاسخ دادند. گروه نمونه ۶۳ درصد (۱۸۹ نفر) زن و ۳۷ درصد (۱۱۱ نفر) مرد و میانگین سن آنها ۴۳/۷ سال بود.

معیارهای ورود به گروه نمونه عبارات بود از: سن بین ۳۰ تا ۵۰ سال، دارای مدرک تحصیلی حداقل کارشناسی، حداقل ۳ سال سابقه کار، وضعیت استخدامی حداقل پیمانی.

ابزارهای پژوهش

در پژوهش حاضر با توجه به متغیرهای موجود از ۳ ابزار پرسش‌نامه سهل‌انگاری سازمانی، آزمون تعهد سازمانی و

فولادیان، ۱۳۹۰). این وضعیت منفی نه تنها در حوزه فردی، بلکه در اجتماع نیز اثرات نامطلوبی مانند کاهش سطح بهره‌وری بر جای می‌گذارد. در واقع سهل‌انگاری مفهوم مهمی است که باید پژوهش‌های تجربی گسترده‌ای درباره آن صورت گیرد تا مورد بررسی بیشتر واقع شود.

در همین راستا سهل‌انگاری سازمانی یا شغلی نیز، الگویی پایا یا دوره‌ای است که در آن فرد از آغاز به موقع کار و اتمام وظایف شغلی امتناع می‌کند (استد، شاناهان و نوفلد^{۲۶}، ۲۰۱۰). سهل‌انگاری سازمانی و فشار روانی ناشی از آن به تدریج موجب تخلیه انرژی روانی فرد شده و به دنبال آن فرسودگی شغلی ایجاد خواهد شد (گالوئه^{۲۷}، ۱۹۹۰). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سهل‌انگاری شغلی رابطه معناداری با سطح سلامت روان کارکنان دارد (استد، شاناهان و نوفلد، ۲۰۱۰).

در سال‌های اخیر بیشتر پژوهش‌ها بر دلایل فردی و اجتماعی این پدیده متمرکز شده‌اند. بر اساس پژوهش‌های انجام شده سهل‌انگاری سازمانی با مؤلفه‌های فردی از قبیل خودکارآمدی (سواری، بشلیده و شهینی بیلاق، ۱۳۸۸)، انگیزه پیشرفت (خرمایی، عباسی و رجبی، ۱۳۹۰؛ کوثری، ۱۳۹۰)، اضطراب (کرمی، ۱۳۸۸؛ ونویک^{۲۸}، ۲۰۰۴)، امید (آنتونی^{۲۹}، ۲۰۰۷)، منبع کنترل (جلالی شاهکو، ۱۳۸۵) و راهبردهای خودتنظیمی (هاشمی، مصطفوی، ماشینیچی، عباسی و بدری، ۱۳۹۱؛ استیل^{۳۰}، ۲۰۰۷؛ والترز^{۳۱}، ۲۰۰۳) همبستگی بالایی دارد. از مجموعه عوامل اجتماعی نیز انسجام گروهی پایین، فقدان ارزیابی، فقدان همانندسازی گروهی، تعلق گروهی و سیستم ارزشی و هنجارهای اجتماعی موارد مناسبی هستند (صفاری نیا، ۱۳۹۱؛ جوادی‌یگانه، فاطمی‌امین و فولادیان، ۱۳۹۰). لیکن در پژوهش حاضر بررسی ارتباط اخلاق کار اسلامی با سهل‌انگاری سازمانی مورد نظر است.

در مجموع با توجه به اهمیت و ساختار مهم اخلاق کار اسلامی در سازمان، هدف اصلی این پژوهش بررسی ارتباط این نظام اخلاقی با دو مؤلفه یا رفتار مهم سازمانی است: تعهد سازمانی و سهل‌انگاری سازمانی. از آنجا که تعهد سازمانی یک

30. Steel.
31. Walters.
32. Morgan.

26. Stead, R., Shanahan, M. J., Neufeld, R. W. J.
27. Galue, A. J.
28. Van Wyk.
29. Anthony.

کاملاً مخالفم و ۵ برای کاملاً موافقم) نمره‌گذاری شده است. فرم کوتاه این مقیاس در سال ۱۹۹۲ مجدداً توسط علی به ۱۷ گویه کاهش تغییر یافت. میانگین متوسط این مقیاس ۴/۱۶ محاسبه شده، پایایی کل پرسش‌نامه بررسی و میزان آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ بدست آمده است (علی، ۱۹۹۲). در ایران نیز کریمی و اسمعیلی (۱۳۹۴) مقدار آلفای کرونباخ را ۰/۸۳ به دست آوردند. همچنین روایی این آزمون از طریق تحلیل محتوی بررسی شده و برای کاربرد در جامعه ایرانی مورد تأیید قرار گرفته است (کریمی، ۱۳۹۴).

روش تحلیل نتایج به این شکل است که افراد نمونه ابتدا با اهداف پژوهش آشنا شده و با ذکر اهمیت درستی پاسخ‌های آنان و به نقش آن در نتایج پژوهش اشاره شد. سپس پرسش‌نامه‌های سه‌انگاری سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی را در یک مجموعه و به صورت انفرادی تکمیل کردند. نتایج نمره‌گذاری پاسخ‌نامه‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل رگرسیون ساده مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

بعد از بررسی نمرات ابتدا نتایج آماره‌های توصیفی مربوط به متغیرها استخراج گردید که در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد
اخلاق اسلامی	۴۴/۴۰۹	۲/۱۱
سهل‌انگاری سازمانی	۷۹/۱۲۸	۳/۸۹۶
تعهد سازمانی	سبک عاطفی	۲۱/۷۱
	سبک مستمر	۴۰/۵۶۱
	سبک هنجاری	۱۱/۶۳۹

در ادامه همبستگی بین متغیر اخلاق کار اسلامی و سایر متغیرهای پژوهش بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ مشخص است.

با توجه به جدول ۲ مشخص می‌شود که اخلاق کار اسلامی با سه‌انگاری سازمانی، همبستگی منفی معنادار داشته ولی با همه ابعاد تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد. به منظور بررسی پیش‌بینی میزان سه‌انگاری سازمانی و تعهد

پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی اخلاقی و مجموعاً ۶۶ گویه استفاده شد.

الف) پرسش‌نامه سه‌انگاری سازمانی: پرسش‌نامه سه‌انگاری سازمانی بر اساس تلفیقی از رویکردهای روانکاوی و شناختی- رفتاری توسط صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) برای اندازه‌گیری سطح اهمال‌کاری و تعلل کارمندان در امور اداری طراحی شده است. این پرسش‌نامه از نوع خودگزارش‌دهی و مشتمل بر ۲۵ گویه است که بر اساس مقیاس لیکرت ۱ تا ۵ (۱ برای هرگز و ۵ برای همیشه) نمره‌گذاری شده است. این مقیاس دارای سه زیر مقیاس ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بی‌زاری از کار است. پایایی کل پرسش‌نامه با روش بازآزمایی ۰/۷۵ بوده و میزان آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ است. همچنین روایی سازه و روایی هم‌زمان این آزمون تأیید نموده است که این پرسش‌نامه می‌تواند برای جامعه ایرانی مورد استفاده قرار گیرد (صفاری‌نیا، ۱۳۹۴).

ب) پرسش‌نامه تعهد سازمانی: این پرسش‌نامه توسط آلن و مایر در سال ۱۹۹۱ و جهت بررسی تعهد سازمانی کارکنان ساخته شد. در این پرسش‌نامه تعهد سازمانی با توجه به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارزیابی می‌شود. این پرسش‌نامه دارای ۲۴ سؤال بوده و در طیف لیکرت و به صورت مقیاس پنج‌درجه‌ای طراحی شده که خیلی زیاد نمره ۵ و خیلی کم نمره یک می‌گیرد، البته لازم به ذکر است که نمره‌گذاری سؤالات ۴، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۱۷ و ۱۸ به صورت معکوس است. هرکدام از ابعاد ۸ سؤال را شامل می‌شود. تعهد عاطفی شامل سؤالات ۱ تا ۸، تعهد مستمر سؤالات ۹ تا ۱۶ و تعهد هنجاری سؤالات ۱۷ تا ۲۴ می‌باشد. پایایی این پرسش‌نامه در ایران با روش تصنیف ۰/۷۳ و میزان آلفای کرونباخ آن ۰/۷۸ محاسبه شده است (پاشا و خدادادی اندریه، ۱۳۸۷).

ج) پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی: این پرسش‌نامه توسط عباس علی ابتدا در سال ۱۹۸۸ برای بررسی اخلاق کار بر اساس اصول اسلامی و در جوامع اسلامی ساخته شد. این پرسش‌نامه از نوع خودگزارش‌دهی بوده و فرم اولیه آن مشتمل بر ۴۶ گویه است که بر اساس مقیاس لیکرت ۱ تا ۵ (۱ برای

همان‌طور که مندرجات جدول ۴ مشخص می‌کند، نتایج تایید می‌کنند که اخلاق کار اسلامی نمی‌تواند بطور معناداری سبک مستمر تعهد سازمانی را پیش‌بینی نماید، اما این متغیر سبک عاطفی و هنجاری را به طور معناداری پیش‌بینی نموده و می‌تواند ۳۱ درصد تغییرات سبک عاطفی و ۴۸ درصد از تغییرات سبک هنجاری تعهد سازمانی را موجب شود. به طوری که افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات اخلاق کار اسلامی منجر به افزایش نمرات سبک مستمر به اندازه ۰/۲۷ انحراف استاندارد و افزایش نمرات سبک هنجاری به اندازه ۰/۴۷ انحراف استاندارد خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی ارتباط اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و سهل‌انگاری سازمانی بود. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی با تمام ابعاد تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)، عنایتی و همکاران (۱۳۹۲)، یوسف (۲۰۰۱)، شفیق، حاسب، احمد، خورشید و احمد^{۳۳} (۲۰۱۵)، سرمدی، سیف و مرتضایی پور (۲۰۱۷)، علی‌زاده (۱۳۹۸)، اجمال، عرفان^{۳۴} (۲۰۱۴)، حیاتی، کانیاگو^{۳۵} (۲۰۱۲) و زهرا (۲۰۱۵) همسو بوده و ارتباط اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی کلی، تایید می‌گردد. همچنین در ادامه یافته‌ها نشان دادند که اخلاق کار اسلامی می‌تواند سبک عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند، در حالی که این متغیر نمی‌تواند سبک مستمر را پیش‌بینی نماید.

در تبیین این یافته باید مجدداً به تعریف و خصوصیات تعهد سازمانی اشاره نمود: تعهد سازمانی در نظر متخصصان به معنای حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش یک سازمان به خاطر خود سازمان و دور از ارزش ابزاری تعریف شده است (ساروقی، ۱۳۷۵)؛ همچنین تعهد عاطفی به معنای دل‌بستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تمایل به ماندن جهت ادامه اشتغال در سازمان و تعهد هنجاری^{۳۶} به

سازمانی از طریق اخلاق کار اسلامی، از روش آماری تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۲. ضرایب هم‌بستگی بین متغیرهای پژوهش در کل آزمودنی‌ها

سهل‌انگاری سازمانی	سبک عاطفی	سبک مستمر	سبک هنجاری
سهل‌انگاری سازمانی	۰/۵۰۳**	۰/۲۶۳*	۰/۴۱۹**

*در سطح $p < 0.01$ و **در سطح $p < 0.001$ معنادار است

در بررسی اول متغیر ملاک سهل‌انگاری سازمانی و متغیر پیش‌بین، اخلاق کار اسلامی بود. نتایج خلاصه مدل رگرسیون در جدول ۳ آمده است.

همان‌طور که مندرجات جدول ۳ مشخص می‌کند نتایج تأیید می‌کنند که اخلاق کار اسلامی ۵۴ درصد تغییرات سهل‌انگاری سازمانی را موجب می‌شود، به طوری که افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات اخلاق کار اسلامی منجر به کاهش سهل‌انگاری سازمانی به اندازه ۰/۵۴ انحراف استاندارد خواهد شد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی سهل‌انگاری سازمان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R ²	P	B	β	سطح معناداری
سهل‌انگاری سازمانی	سهل‌انگاری	۰/۵۴۳	۰/۰۰۰۱	-۱/۶۹۸	-۰/۵۴۹	۰/۰۰۰۱

در بررسی دوم متغیر ملاک ابعاد تعهد سازمانی و متغیر پیش‌بین، اخلاق کار اسلامی بود. برای این بررسی نیز از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده که خلاصه نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی ابعاد تعهد سازمانی

توسط اخلاق کار اسلامی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	R ²	P	B	β	سطح معناداری
سهل‌انگاری	سبک مستمر	۰/۲۴۱	۰/۰۴۸	-۰/۰۱۴	-۰/۰۱۹	۰/۶۳۴
سهل‌انگاری	سبک عاطفی	۰/۳۱۹	۰/۰۱	۱/۷۲۲	۰/۲۷۶	۰/۰۱
سهل‌انگاری	سبک هنجاری	۰/۴۸۰	۰/۰۰۱	۱/۵۷۶	۰/۴۷۳	۰/۰۰۱

36. normative commitment.

33. Shafique, Haseeb, Ahmad, Khurshid & Ahmad.
34. Ajmal & Irfan.
35. Hayati & Caniango.

را انتخاب نماید. یعنی عواقب مثبت و منفی آنرا پذیرفته و بروز مشکلات موجب کاهش انگیزه شغلی نگردد. طبق اخلاق کار اسلامی، فرد بعد از انتخاب شغل باید مسئولیت پذیر بوده و از نظر عاطفی و عملی به کار و محیط کار خود متعهد باشد (کریمی، ۱۳۹۴). بنابراین مشخص است که اگرچه بین ارتباط اخلاق کار اسلامی و همه سبک‌های تعهد، رابطه مثبت وجود دارد، اما ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر به اندازه‌ای نیست که بتواند تغییرات آنرا پیش‌بینی نماید و اساساً این سبک تعهد در نظام اخلاقی کار اسلامی جایگاه ضعیفی دارد (شفیق، حاسب، احمد، خورشید، احمد، ۲۰۱۵).

همچنین یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی با سهل‌انگاری سازمانی همبستگی منفی داشته و اخلاق کار اسلامی می‌تواند سهل‌انگاری سازمانی را پیش‌بینی نماید. اگرچه این یافته در دیگر پژوهش‌ها به طور مستقیم مورد بررسی قرار نگرفته است اما با نتایج پژوهش‌های سهل‌انگاری سازمانی با سلامت روان (گالوئه، ۱۹۹۰؛ استند، شاناهان و نوفلد، ۲۰۱۰)، خودکارآمدی (سواری و همکاران، ۱۳۸۸)، انگیزه پیشرفت (خرمایی و همکاران، ۱۳۹۰؛ کوشری، ۱۳۹۰)، اضطراب (کریمی، ۱۳۸۸؛ ون‌ویک^{۳۹}، ۲۰۰۴)، امید (آنتونی؛^{۴۰} ۲۰۰۷)، منبع کنترل (جلالی شاهکو، ۱۳۸۵)، راهبردهای خودتنظیمی (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱؛ استیل، ۲۰۰۷؛ والترز، ۲۰۰۳) و نیز انسجام گروهی پایین، فقدان ارزیابی، فقدان همانندسازی گروهی، تعلق گروهی (صفاری‌نیا، ۱۳۹۱؛ جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۰)، علی‌زاده (۱۳۹۸)، اجمال، عرفان (۲۰۱۴)، حیاتی، کانیاگو (۲۰۱۲)، به طور غیرمستقیم همسو است، چراکه موارد بررسی شده در پژوهش‌های فوق از متغیرهای مهم در اخلاق کار اسلامی به شمار می‌آیند.

ماری، سادوزایی، زمان، یوسفزایی و رامای^{۴۱} (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود درباره اثرات اخلاق کار اسلامی بیان می‌دارند که نتایج این شیوه اخلاقی در محیط کار باعث افزایش ادراک عدالت سازمانی شده و فرد نقش خود را در سازمان بالا دانسته و به همین دلیل فضای نشاط افزایش می‌یابد و اهمال و

این معناست که افراد ادامه خدمت و انجام کار در سازمان را وظیفه و مسئولیت خود می‌دانند، تا دین خود را نسبت به سازمان ادا کنند (آلن و مایر^{۳۷}، ۱۹۹۰). در نظام اخلاق کار اسلامی، کار به خودی خود دارای ارزش است. بنابراین انجام وظیفه موجب رضایت شده و فرد انجام وظیفه شغلی را به مثابه انجام یک فریضه دینی لازم می‌داند. در دیدگاه اخلاق اسلامی، محیط کار بستر انجام وظیفه بوده و از همین جهت بین کارکنان و سازمان یک رابطه عاطفی دوطرفه وجود دارد (علی، ۲۰۰۸). کارکنان اهداف سازمان را درونی کرده و همین امر موجب شده تا تلاش، تعهد، همکاری، مسئولیت‌پذیری، عدالت و صداقت در محیط کار از مسلمات اخلاق کار با رویکرد اسلامی باشد (رامالو و رشید^{۳۸}، ۲۰۱۶). که کاملاً مشخص است این مفهوم در راستای خصوصیات اخلاقی کار اسلامی است. بنابراین ارتباط این متغیرها بنابر تعریف آنها کاملاً قابل تبیین است.

همچنین اگر تعهد عاطفی را به معنای دل‌بستگی عاطفی و تعلق خاطر برای انجام کار و تعهد هنجاری را ادامه خدمت و انجام کار بر اساس حس مسئولیت و وظیفه تعریف نماییم، انتظار می‌رود که اخلاق کار اسلامی بتواند سبک عاطفی و هنجاری تعهد را به طور معنادار پیش‌بینی نماید. اما در سبک تعهد مستمر، فرد بر اساس برآورد هزینه، به ادامه کار می‌پردازد. تعهد مستمر براساس اثرات یا هزینه‌های ناشی از ترک سازمان معنا می‌شود. در این رابطه تعهد فرد به سازمان بر مبنای آن است که به این کار نیاز دارد و هزینه ترک آن بیش از ماندن در آن کار است. در این حالت، حضور در محل کار بنابر مصلحت بوده و ممکن است فرد در این وضعیت دچار روزمرگی و کاهش انگیزه شود (صالحی و دادگر، ۱۳۹۵). در چنین حالتی تعهد نوعی اجبار به ادامه کار است که این امر با اصول اخلاق اسلامی منافات دارد. در نظام اخلاق اسلامی فرد بنابر اجبار یا مصلحت، به کارش ادامه نمی‌دهد و در مقابله با اجبار یا مصلحت، انتخاب مطرح است. حتی اگر مصلحت فرد بر ادامه کار و ادامه حضور در سازمان باشد، فرد باید این ادامه

41. Marri, Sadozai, Zaman, Yousufzai, Ramay.

37. Allen & Mayer.

38. Ramalu, S. S., Rashid, Z. M.

39. Van Wyk.

40. Anthony.

گذاشته و مجدداً این مهم را به صورت تجربی مورد تأیید قرار می‌دهد.

منابع

انکینسون، آر، اف (۱۹۶۷). *درآمدی به فلسفه اخلاق*. ترجمه سهراب علوی‌نیا (۱۳۹۱). تهران: نشرهرمس.

اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۱). «تعهد سازمانی». نشریه تدبیر. شماره ۱۱۲. ص ۴-۱.

پاشا، غلامرضا و خدادادی اندریه، فریده (۱۳۸۷). «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنها در سازمان آب و برق اهواز». *مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)*. سال ۲. شماره ۶. ص ۶۵-۵۴.

توسلی، غلامعلی و نجار نهبوندی، محمد (۱۳۸۷). «مطالعه تجربی اخلاق کار با تأکید بر جنسیت». *مجله پژوهش زنان*. سال ۶. شماره ۳. ص ۶۰-۳۹.

جلالی شاهکو، فریبا (۱۳۸۵). «بررسی رابطه جنسیت با منبع کنترل (بیرونی- درونی) در پیش‌بینی صفت اهمال‌کاری در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن». *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

جوادی‌یگانه، محمدرضا؛ فاطمی‌امین، زینب؛ فولادیان، مجید (۱۳۹۰). «بررسی تطبیقی شاخص تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راه‌حل‌ها». *راهبرد فرهنگ*. سال ۳. شماره ۱۲ و سال ۴ شماره ۱۴. ص ۱۱۱-۱۳۴.

حراعلمی، محمد بن حسن (۱۰۷۲). *وسائل الشیعه فی تحصیل مسائل الشریعه*. قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام لاحیاء التراث.

خرمایی، فرهاد؛ عباسی، مسلم؛ رجیبی، سعید (۱۳۹۰). «مقایسه کمال‌گرایی و تعلل‌ورزی در مادران دانش‌آموز با و بدون ناتوانی یادگیری». *مجله ناتوانی‌های یادگیری*. دوره ۱. شماره ۱. ص ۷۷-۶۰.

رجیبی پورمبیدی، ع؛ دهقانی فیروزآبادی، م (۱۳۹۱). «رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت پرستاران».

سهل‌انگاری کاهش می‌یابد. بایارسلیک، فیندیکلی؛ ۲۰۱۶، نیز بیان می‌دارند که اصول اخلاق کار اسلامی موجب افزایش انگیزه فردی در محیط کار شده و این امر موجب کاهش سهل‌انگاری خواهد شد.

بحث سهل‌انگاری، از جمله مباحث به ظاهر کم اهمیت اما بسیار مهمی است که ریشه‌ای اخلاقی داشته و از دیرباز در منابع اسلامی مورد توجه بوده و در روایات و سیره نبوی و ائمه معصومین درباره آن سخن به میان آمده است. برای مثال حضرت نبی اکرم صلی‌الله علیه و آله در بیانی می‌فرمایند: «... یا اباذر ایاک و التسویف بأملک فانک بیومک و لست بما بعده فان یکن غد لک لم تندم علی ما فرطت فی الیوم» ای اباذر، تو را از امروز و فردا کردن به خاطر آرزوی درازت بر حذر می‌دارم. چرا که تو برای امروزت هستی و نه برای روزهای آینده. بله، اگر [قدر امروزت را دانستی] و برای تو فردایی بود، برای آنچه در آن روز گذشته به دست آورده‌ای، هرگز پشیمان نخواهی شد (مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۷/ ۹۱-۷۴).

همچنین امام علی علیه‌السلام در نامه‌ای به برخی از یاران خود این‌گونه نگاشته‌اند: «فندارک ما بقی من عمرک، و لا نقل غدا و بعد غد ...»، پس باقی مانده عمرت را قدر بشناس، و [هنگام انجام کار] فردا، پس فردا مکن ...؛ و در ادامه فرموده‌اند: «... فانما هلک من کان قبلک باقامتهم علی الامانی والتسویف...» ... البته، کسانی پیش از شما بوده‌اند که به خاطر افتادن در آرزوها و اهمال‌کاری‌ها، به هلاکت افتادند... (مجلسی، ۱۴۰۳: ۷۳/ ۷۵).

با توجه به موارد فوق مشخص می‌شود که اساساً تنبلی، اهمال و سهل‌انگاری با اخلاق اسلامی نه تنها رابطه‌ای ندارد بلکه همواره مذموم بوده و بر تغییر و غلبه بر آن تأکید و توصیه شده است. لذا در تبیین یافته پژوهش حاضر، بیان تفاوت ماهوی تنبلی و اهمال‌کاری با اخلاق اسلامی به طور عام و اخلاق کار اسلامی به طور خاص، کفایت نموده و مهم‌ترین دلیل برای به دست آوردن نتایج موجود است. در واقع نتایج حاصل از این پژوهش بر تأکید و تمرکز اخلاق کار اسلامی روی تلاش و سخت‌کوشی و نفی اهمال و سهل‌انگاری صحه

دانشجویان و ارتباط آن با اضطراب و افسردگی». *مجله اندیشه و رفتار*. دوره ۴. شماره ۱. ص ۳۴-۲۵.

کریمی، جمیله؛ اسمعیلی، زهره (۱۳۹۴). «تبیین نقش اخلاق اسلامی در خودکارآمدی اساتید علوم پایه دانشگاه پیام نور شهرستان شهرکرد». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. رشته برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه پیام نور.

کوثری، رجبعلی (۱۳۹۰). «بررسی وضعیت اهمال‌کاری در دانش‌آموزان دبیرستانی و رابطه آن با انگیزه پیشرفت و اضطراب امتحان». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳). *بحارالانوار*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.

نصر، سید حسین (۱۳۸۷). «اخلاق کار اسلامی». ترجمه احمد موفقی. *مجله کار و جامعه*. شماره ۳۱. ص ۲۳-۱۵.

نیاز آذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا و کهرودی، زهرا (۱۳۹۳). «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی». *نشریه پرستاری ایران*. دوره ۲۷. شماره ۸۷. ص ۴۲-۳۴.

هاشمی، تورج؛ مصطفوی، فریده؛ ماشینچی عباسی، نعیمه؛ بدری، رحیم (۱۳۹۱). «نقش جهت‌گیری هدف، خودکارآمدی، خودتنظیم‌گری و شخصیت در تعلل‌ورزی». *روانشناسی معاصر*. سال ۷. شماره ۱. ص ۸۴-۷۳.

Ahmad, M. S (2011). Work ethics: An Islamic prospective. *International Journal of Human Sciences*. 8(1). 850-859.

Ahmad, S & Owoyemi, M. Y (2012). The Concept of Islamic Work Ethic: An Analysis of Some Salient Points in the Prophetic Tradition. *International Journal of Business and Social Science*. 3(20). 116-123.

Ajmal, M.U & Irfan, S (2014). Understanding the moderating role of Islamic work ethics between job satisfaction and work outcomes. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 16(1). 62-67.

Allen, N. J & Mayer, J. P (1990). The measurement and antecedents effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63. 1-18.

Ali, J.A (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*. 128 (5). 575-583.

Ali, J.A (1992). The Islamic Work Ethic in Arabia. *Journal of Psychology*. 126(5). 507-519.

Ali, A (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. United Kingdom:

فصل‌نامه اخلاق زیستی. سال ۲. شماره ۶. ص ۹۲-۴۲.

ساروقی، احمد (۱۳۷۵). «تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت». *فصل‌نامه مدیریت دولتی*. شماره ۶. ص ۸-۴.

سرمدی، م؛ شالباف، ع (۱۳۸۶). «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر». *فصل‌نامه اخلاق در علوم و فناوری*. سال ۲. شماره ۳ و ۲. ص ۹۹-۱۱۰.

سواری، کریم؛ بشلیده، کیومرث؛ شهنی بیلاق، منیجه (۱۳۸۸). «ارتباط مدیریت زمان و خوداثربخشی ادراک شده با اهمال‌کاری تحصیلی». *مجله روانشناسی تربیتی*. شماره ۱۴. ص ۱۱۲-۹۹.

صالحی، محمد و دادگر، زهرا (۱۳۹۵). «رابطه اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی از دیدگاه پرستاران بیمارستان امام خمینی ساری». *فصل‌نامه اخلاق زیستی*. سال ۶. شماره ۲۰. ص ۴۶-۳۴.

صفاری نیا، مجید (۱۳۹۴). *آزمون‌های روانشناسی اجتماعی و شخصیت*. انتشارات ارجمند.

صفاری نیا، مجید؛ امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۱). «ساخت و هنجاریابی آزمون اهمال‌کاری سازمانی». *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. رشته روانشناسی. دانشگاه پیام نور.

طباطبایی اشکذری، ابوالفضل (۱۳۹۲). *فرهنگ کار جمعی در اسلام و سیره معصومان*. قابل دسترس از: www.otaghfekr.ir

علیزاده، سیما (۱۳۹۸). «تحلیل کانونی رابطه بین مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای و ابعاد مسئولیت‌پذیری اجتماعی». *اخلاق در علوم و فناوری*. سال ۱۴. دوره ۱. ص ۱۲۳-۱۱۷.

عنایتی، ترانه؛ بهنام‌فر، رضا؛ ضامن، فرشیده و اسفندیاری، شقایق (۱۳۹۲). «رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه‌زهرا(س) شهر ساری». *نسیم تندرستی*. شماره ۲. ص ۵۵-۵۰.

فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۷). *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*. تهران: انتشارات سرآمد. چاپ اول.

فرانکنا، ویلیام کی (۱۹۷۳). *فلسفه اخلاق*. ترجمه هادی صادقی (۱۳۹۳). قم: کتاب طه.

کرمی، داود (۱۳۸۸). «میزان شیوع اهمال‌کاری در

Edward Elgar Publishing.

Ali, A. J & Al-Kazemi, A (2007). Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 14(2). 93–104.

Ali, J.A & Al-Owaihian, A (2008). Islamic work ethics: a critical review. *Cross Cultural Management an International Journal*. 15(1). 5-19.

Anthony, J (2007). Academic procrastination and the role of hope as a coping strategy. *Personality and Individual Differences*. 42. 1301-1310.

Bayarcelik, E.B & Findikli, M.A (2016). The mediating effect of job satisfaction on the relation between organizational justice perception and intention to leave. *Twelfth International Strategic Management Conference, Antalya, Turkey. Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 235. 403-411.

Ellis, A, Knaus, W (2002). *Overcoming procrastination*. New York: New American Library.

Galue, A. J (1990). *Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work-related information and experience*. Doctoral Thesis University of Tulane.

Hayati, K, Caniogo, 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, MY. Sadozai, AM. FakharZaman, HM. Ramay, MI (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.

Koch, J. L & Steers, R. M (1978). Job attachment satisfaction and Turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*. 12, 113-128.

Klein, E (1971). *A comprehensive etymological dictionary of the English language*. New York: Elsevier.

Marri, M.Y.K, Sadozai, A.M, Zaman, H.M.F, Yousufzai, M.I & Ramay, M.I (2013). Measuring islamic work ethics and its consequences on organizational justice and turnover intention: an empirical study at public sector of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*. 2(2). 37-49.

Nasr, S (1984). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*. 7(4). 25-35.

Ramalu, S. S, Rashid, Z. M (2016). Islamic work ethic and organizational citizenship behavior. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 11 2. 52-61.

Rokhman, W (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *J Bus Ethics Organ Studies*. 15(1). 21-27.

Rizk, R.R (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*. 1(2). 246- 254.

Salem, Z. O & Syed Agil, S. O (2012). The Effects of Islamic Management Ethics on Organizational Commitment of Employees in Libyan Public Banks. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 6(7). 260–270.

Sarmadi, M.R, Seif, M.H & Mortezaeipoor, M.N (2017). The Causal model of Islamic work ethic and organizational commitment: mediator role of organizational justice (the studied of case: yasuj university of medical sciences). *Iran Journal Bioethics*. 6 (22). 71-80.

Schouwenberg, H. C (2004). Procrastination in academic setting: General introduction. *In counseling the procrastinator in academic setting*, Schouwenberg. H. C. Lay, T. A. Pychyl & J. R. Ferrari, eds. Washington, DC: APA.

Shafique, M.N, Haseeb, M, Ahmad, N, Khurshid, M & Ahmad, H (2015). The Influence of Islamic work ethics on job satisfaction and organization commitment. *Journal of Marketing and Consumer Research*. 14(2). 23-28.

Stead, R, Shanahan, M. J, Neufeld. R. W. J (2010). I'll go to therapy, eventually: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*. 49. 175-180.

Steers, R. M, Mowday & Porter, P (1979). The measure of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 288.

Van Eerde, W (2003). A meta-analytically derived homological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*. 35. 1401–1418.

Van Wyk, L (2004). *The relationship between procrastination and stress in the life of the high school teacher*. Human resources management in the faculty of economic and management sciences at the University of Pretoria.

Walters, A (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*. 95. 179-187.

Wei, Y. C (2014). The Benefits of Organizational Citizenship Behavior for Job Performance and the Moderating Role of Human Capital. *International Journal of Business and Management*. 9(7). 87–99.

Yesil, S, Sekkeli, Z. H & Dogan, O (2012). An Investigation into the Implications of Islamic Work Ethic in the Workplace. *Journal of Economics and Behavioral Studies*. 4(11). 612–624.

Yousef, D. A (2000a). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity—A study in an Islamic country setting. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4). 283-298.

Yousef, D. A (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethics and attitudes toward organizational change. *Human Relations*. 53 (4). 513-537.

Yousef, D. A (2001). Islamic work ethic-A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a crosscultural context. *Personnel Review*. 30(2).152-165.

Zahrah, N (2015). *The Relationship Between Islamic Work Ethics And Religiosity On Job Performance: The Mediating Effect of Work Engagement* (Master's Thesis). Unpublished Master Thesis, Universiti Utara Malaysia.