Islam and Health Journal
Babol University of Medical Sciences

دانشگاه علوم پزشکی بابل، نشریه اسلام و سلامت
دوره چهارم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۹۸، صفحه: ۴۷-۴۱

Original Article

نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی (مطالعه موردی)

دریافت مقاله: ۹۷/۱۱/۲۴ پذیرش مقاله: ۹۸/۹/۱۰

محمدحسن مرشدی تنکابنی (MA)[۱*]

۱. گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

*نویسنده مسئول: **محمدحسن مرشدی تنکابنی**
ایلام، دانشگاه ایلام، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت.

Email: **morshedi7759@gmail.com**

چکیده

سابقه و هدف: اخلاق کار اسلامی کار خلاق را به‌عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد موفق خواهند بود. بنابراین هدف این پژوهش، مطالعهٔ نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی می‌باشد. به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی- پیمایشی است. جامعهٔ آماری شامل ۴۸۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامهٔ اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی است. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌های مذکور از روایی محتوایی استفاده شد و برای سنجش پایایی، از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفتند که به ترتیب ۰/۸۹۱ و ۰/۹۳۷ بدست آمد. برای تحلیل داده‌های بدست آمده از روش معادلات ساختاری با بکارگیری نرم‌افزار آماری لیزرل نسخه ۸/۸۰ استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهند که بین اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۸۵ و با توجه به مقدار P-value=0.000 رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نهادینه کردن اخلاق کار اسلامی، زمینه مناسب برای نشاط در سازمان را فراهم می‌آورد که این امر افزایش دلبستگی به کار را منجر می‌شود و در نهایت تحقق اهداف سازمان را بدنبال خواهد داشت.

واژه‌گان کلیدی: **اخلاق کار اسلامی، نشاط سازمانی، شادی و نشاط**

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسؤولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به‌بحث اخلاق کار معطوف ساخته است (۱). Ceylan و Kaynak (۲) بیان می‌کنند که بی‌توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذینفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدام‌های آن را زیر سؤال برده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار نادرست، افزون بر آنکه بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تاثیرگذار باشد (۳). توجه به اخلاق کار و ارزش‌های شغلی در نظام سلامت و جلوگیری از کارهای غیراخلاقی و غیر مسؤولانه، یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های نظام سلامت در جهان، به خصوص در کشورهای در حال توسعه محسوب می‌شود (۴). بنابراین تردیدی نیست که لازمه وجود فضای اخلاقی مناسب در سازمان‌های جامعه اسلامی، داشتن اخلاق کار اسلامی است (۵). اخلاق کار اسلامی مجموعه‌ای از ارزش‌ها یا سیستم باورهایی است که از قرآن و حدیث در رابطه با کار و کار سخت مشتق شده‌اند (۶) و کار را به عنوان تقویت‌کننده روابط اجتماعی و رشد فرد تعریف می‌کند و همیشه از فردی پشتیبانی می‌کند که دارای یک منبع درآمد قانونی است (۷). اخلاق کار اسلامی شایسته‌ی مطالعه و شناسایی است نه تنها به علت این که هنوز در برخی از مناطق جامعه اسلامی یافت می‌شود، بلکه به این علت که آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی است که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروز درصدد تحقق آنها هستند (۸). با توجه به اینکه اسلام یکی از مؤثرترین عوامل شکل‌گیری و تنظیم دیدگاه‌ها و رفتار فردی و گروهی در زندگی بشر است به جاست که آثار و پیامدهای اخلاق کار اسلامی به‌ویژه در کشوری که نماد تحقق اصول و عقاید اسلام است، مورد بررسی قرار گیرد (۹). از طرفی اخلاق کار اسلامی، کار خلاق را به‌عنوان منبع نشاط و کمال می‌داند و کار سخت و سخت‌کوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند؛ و بالعکس افرادی که سخت‌کوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود (۱۰). در واقع نشاط موضوعی چند وجهی می‌باشد و بیانگر رفاه افراد بوده و در تعریفی کلی، به معنای سلامت روحی و جسمی است (۱۱). افراد بانشاط به وقایع و رویدادها به نحو مناسب‌تری پاسخ می‌دهند، فشار روانی کمتری تجربه می‌کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد که نشاط بسیار ضعیفی را دارند، قوی‌تر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می‌شود. افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند. لذا این افراد سالم‌تر بوده سال‌های بیشتری زندگی می‌کنند و در مدیریت چالش‌ها موفق‌ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می‌شوند (۱۲).

نشاط سازمانی یکی از عناصر موفقیت کارکرد سازمانی است و حتی می‌تواند روی ارتباطات اثربخش بین کارکنان نیز اثرگذار باشد. بسیاری از مدیران اذعان

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]

دارند که سازمان‌ها با برقراری ارتباطات مؤثر می‌توانند در طی زمان کوتاه‌تری به توفیق دست یابند (۱۴).

Haroon و همکاران در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی در بخش مراقبت‌های بهداشتی پاکستان» به این نتیجه رسیدند که تأکید بر اهمیت اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان رفتارها و فنونی باعث می‌شود افراد کار خود را به بهترین شیوه ممکن انجام دهند. علاوه بر این آنها نشان دادند که اخلاق کار اسلامی باعث افزایش انگیزش درونی در افراد جهت انجام کار شده و متعاقباً باعث شادی هنگام کار می‌شود و این باعث رضایت شغلی بالا در شغل می‌شود (۱۵).

قلی‌پور و همکاران (۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان» نشان دادند که نهادینه‌سازی اخلاق چه به شکل صریح و چه به شکل ضمنی آن نقش مهم و تأثیرگذاری در افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان دارد. عطف توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر، میزان اثر نهادینه‌سازی ضمنی اخلاق بر شادی، بیش از نهادینه‌سازی اخلاق به شکل صریح آن است.

اهمیت و ضرورت این پژوهش از آنجا ناشی می‌شود که با توجه به بررسی‌های صورت گرفته مشخص شده است که نظام‌های جدید آموزشی به بحث اخلاق و فواید آن در سازمان‌ها کمتر توجه می‌کنند و بیشتر به ارزش‌های جامعه جدید تأکید می‌ورزند. با مقایسه میان افرادی که به ارزش‌های سنتی نزدیک‌ترند با افرادی که بر طبق ارزش‌های جدید جامعه آموزش دیده‌اند، می‌توان به این نتیجه رسید که اخلاق کار اسلامی در میان افرادی که به ارزش‌های سنتی نزدیک‌ترند بیشتر است. از طرفی با در نظر گرفتن اهمیت و تأثیری که نشاط در کار می‌تواند در محیط سازمان‌ها بر میزان عملکرد، سطح خدمت‌رسانی و رضایت شغلی کارکنان داشته باشد، توجه به مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده نشاط کاری و تعیین استراتژی‌هایی برای تقویت آنها در سازمان می‌تواند به برقراری ارتباطات بهتر، سلامت سازمانی و بهبود عملکرد منجر شود. سازمان مورد بررسی هم همانند سایر سازمان‌های دیگر از این قواعد مستثنی نبوده و برای تحقق اهداف خود نیازمند به توجه بیشتر مدیران نسبت به این جریان می‌باشد. لذا پژوهش حاضر به بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی ایلام می‌پردازد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است که در قالب همبستگی، روابط میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری را کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام به تعداد ۴۸۰ نفر تشکیل می‌دهند و با استفاده ازجدول کرجسی و مورگان، ۲۱۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای به‌عنوان نمونهٔ آماری انتخاب شدند.

پرسشنامه اخلاق کار اسلامی: در خصوص سنجش این متغیر از پرسشنامه علیزاده (۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۶ سؤال جهت سنجش چهار بعد اخلاق کار اسلامی یعنی، روابط سالم و انسانی، ایمان، رفتار مسئولانه دینی و جدیت و پشتکار می‌باشد. پایایی پرسشنامه مذکور توسط وی سنجیده شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ را بدست آورد.

پرسشنامه نشاط سازمانی: برای سنجش متغیر نشاط سازمانی از پرسشنامه نازوی (۱۴) استفاده شد که دارای ۱۴ سؤال جهت سنجش این متغیر دارد. پایایی این پرسشنامه توسط وی سنجیده شد و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ را بدست آورد. پرسشنامه‌های مذکور در این پژوهش شامل دو بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی آزمودنی‌ها و بخش دوم شامل دو متغیر: اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی که به وسیله مقیاس ۵ امتیازی لیکرت (۱=کاملاً مخالفم، ۵= کاملا موافقم) اندازه‌گیری می‌شود.

روایی پرسشنامه‌ها از طریق روایی محتوا (تأیید افراد متخصص و صاحب-نظران در این زمینه) مورد بررسی قرار داده شد و تأیید گردیدند. همچنین به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای متغیر اخلاق کار اسلامی ۰/۸۹۱ و برای متغیر نشاط سازمانی ۰/۹۳۷ بدست آمد. با در نظر گرفتن مقدار آلفای بدست آمده برای دو متغیر اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی که هر دو بالای ۰/۷ بود می‌توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است. در این پژوهش جهت تحلیل داده‌های به‌دست آمده، از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری با به‌کارگیری نرم‌افزار تحلیل آماری لیزرل نسخه ۸/۸۰ استفاده شده است.

در نهایت پس از توضیح درباره اهداف مطالعه و محرمانگی اطلاعات، رضایت شفاهی پاسخ‌دهندگان کسب گردید.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی پاسخگویان

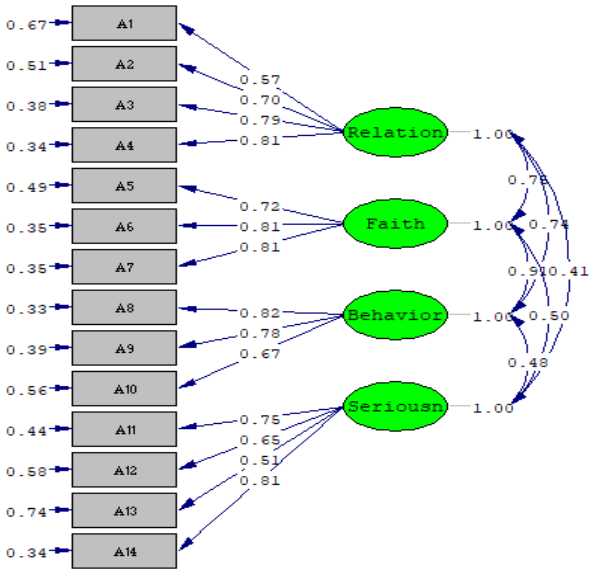
شاخص جمعیت‌شناختی	ابعاد	فراوانی	فراوانی (درصد)
جنسیت	زن	۲۳	۱۰/۸
	مرد	۱۹۱	۸۹/۲
میزان تحصیلات	دیپلم	۲۴	۱۱/۲
	فوق دیپلم	۲۹	۱۳/۵
	کارشناسی	۴۶	۲۱/۵
	کارشناسی ارشد	۹۳	۴۳/۵
	دکترا و بالاتر	۲۲	۱۰/۳
سابقه‌ی کار	کمتر از ۵ سال	۲۹	۱۳/۶
	۶ تا ۱۰ سال	۸۸	۴۱/۱
	۱۱ تا ۲۰ سال	۷۲	۳۳/۶
	۲۱ تا ۳۰ سال	۲۵	۱۱/۷

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای چارچوب پژوهش

الف) تحلیل عاملی تأییدی متغیر مستقل (اخلاق کار اسلامی)

چون متغیر اخلاق کار اسلامی، چهار بُعد دارد، جزء متغیرهای دو مرحله‌ای محسوب می‌شود؛ پس دارای دو تحلیل عاملی مرتبهٔ اول و تحلیل عاملی مرتبهٔ دوم می‌باشد. شکل ۱، نتایج بدست آمده از اجرای تحلیل عاملی تأییدی مرتبهٔ اول برای متغیر مستقل، یعنی اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. در شکل ۱، چون بارهای عاملی، هر چهار بعد بزرگتر از ۰/۵ هستند؛ پس می‌توان نتیجه گرفت که این ابعاد، به وسیله پرسش‌های مربوط به‌خوبی سنجیده شده‌اند.

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]

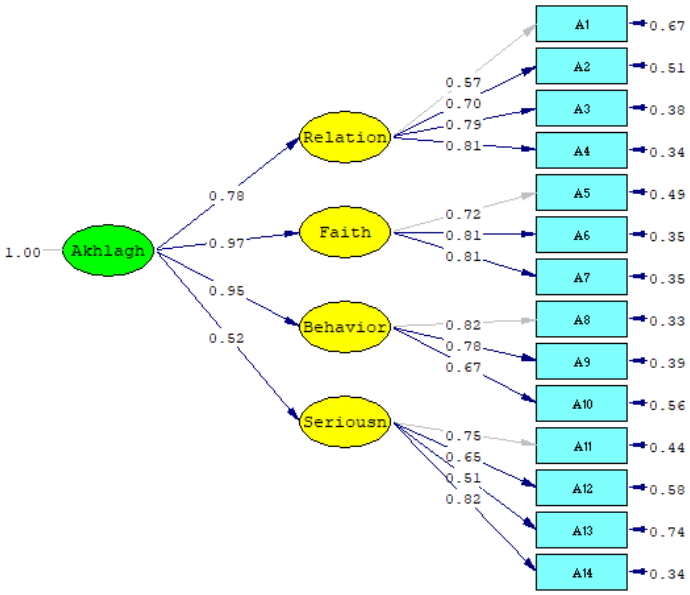


Chi-Square=142.93, df=71, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

GFI=0/91, AGFI= 0/87, NFI=0/95, NNFI=0/97, CFI=0/97

شکل ۱. تحلیل عاملی مرتبه اول متغیر «اخلاق کار اسلامی»

شکل۲، نتایج حاصل از اجرای تحلیل عاملی تأییدی مرتبهٔ دوم برای متغیر اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی متغیر اخلاق کار اسلامی نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری آن مناسب بوده و کلیهٔ اعداد و پارامترهای موجود در مدل، معنادار می‌باشد.



Chi-Square=143.19, df=73, P-value=0.00000, RMSEA=0.067

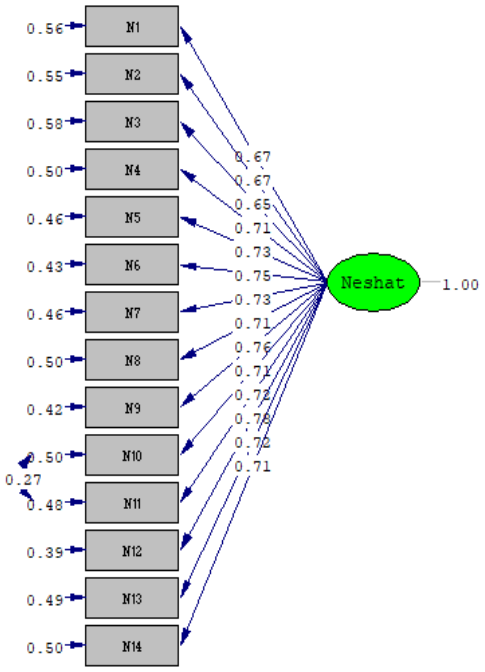
GFI=0/91, AGFI= 0/87, NFI=0/95, NNFI=0/97, CFI=0/98

شکل ۲. تحلیل عاملی مرتبه دوم متغیر «اخلاق کار اسلامی»

ب) تحلیل عاملی تأییدی متغیر وابسته (نشاط سازمانی)

در این پژوهش متغیر وابسته یعنی نشاط سازمانی، از طریق گویه‌های پرسشنامهٔ مربوطه مورد سنجش قرار گرفته است. شکل ۳، نتایج حاصل شده از اجرای تحلیل عاملی تأییدی برای نشاط سازمانی را نشان می‌دهد. نتایج بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی متغیر نشاط سازمانی نشان می‌دهد که این ابعاد، به وسیله پرسش‌های مربوط به‌خوبی سنجیده شده‌اند.

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]



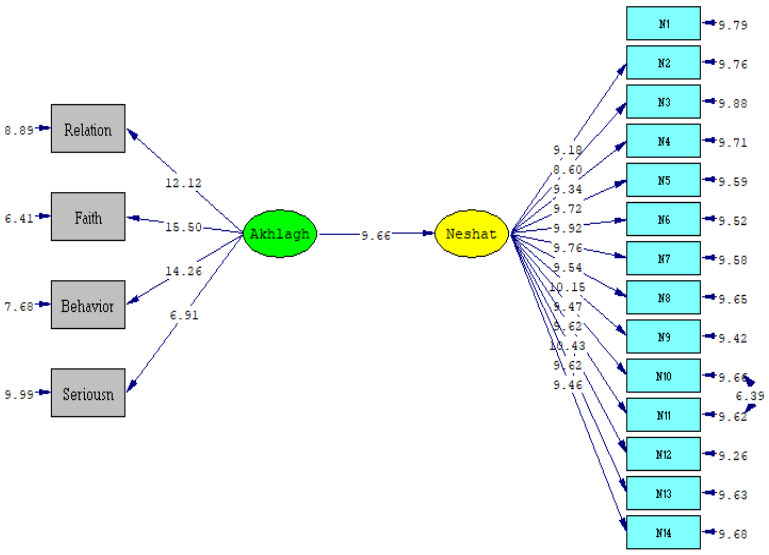
Chi-Square=179.92, df=76, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

GFI=0/89, AGFI= 0/85, NFI=0/96, NNFI=0/97, CFI=0/98

شکل۳. تحلیل عاملی تأییدی متغیر «نشاط سازمانی»

بررسی فرضیه پژوهش

در این قسمت به بررسی فرضیه پژوهش از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. فرضیه پژوهش بیان می‌کند که اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارند. نتایج حاصل شده در شکل ۴ ارائه شده است.



Chi-Square=301.62, df=133, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

GFI=0/86, AGFI= 0/83, NFI=0/96, NNFI=0/97, CFI=0/98

شکل٤. مدل فرضیه در حالت ضرایب معناداری

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی می‌باشد. جدول (۱) نشان می‌دهد که ۱۰/۸٪ پاسخگویان را زنان و ۸۹/۲٪ آنان را مردان تشکیل می‌دهند. بررسی میزان تحصیلات حجم نمونه، نشان می‌دهد ۴۳/۵٪ پاسخگویان، دارای تحصیلات کارشناسی ارشد می‌باشند که بیشترین فراوانی را دارا می‌باشند و کمترین فراوانی نیز به سطح تحصیلات دکترا و بالاتر با میزان فراوانی ۱۰/۳ اختصاص دارد. همچنین توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه خدمت حاکی ازآن است حدود ۴۱/۱٪ پاسخگویان دارای سابقه خدمت ۶ تا ۱۰ سال هستند. کمترین میزان سابقه خدمت نیز به طبقه‌ی ۲۱ تا ۳۰ سال با درصد فراوانی ۱۱/۷ اختصاص دارد.

بر اساس مبانی نظری و پیشینهٔ ذکر شده، اقدام به ارائه‌ی فرضیه و چارچوب مفهومی پژوهش شد. نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، تأیید فرضیه مورد نظر را نشان داد. این فرضیه مدعی است که اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی تأثیر معنادار و مثبتی دارد. در شکل ۴، ضریب استاندارد بین دو متغیر اخلاق کار اسلامی و نشاط سازمانی ۰/۸۵ است و با توجه به t بدست آمده که برابر با ۹/۶۶ می‌باشد و بزرگتر از ۱/۹۶ است، فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود. همچنین با توجه به مقدار P-value=0.000 که کوچکتر از ۰/۰۱ می‌باشد در سطح اطمینان ۹۹٪ می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین نهادینه کردن اخلاق کار اسلامی، زمینه مناسب برای نشاط در سازمان را فراهم می‌آورد که این امر افزایش دلبستگی به کار را منجر می‌شود و در نهایت تحقق اهداف سازمان را بدنبال خواهد داشت.

یافته‌های این پژوهش با نتیجه مطالعه‌ی هارون و همکاران (۱۵) که در پژوهش خود با عنوان «رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی در بخش مراقبت‌های بهداشتی پاکستان» به این نتیجه رسیدند که تأکید بر اهمیت اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان رفتارها و فنونی باعث می‌شود افراد کار خود را به بهترین شیوه ممکن انجام دهند. علاوه بر این آنها نشان دادند که اخلاق کاری اسلامی باعث افزایش انگیزش درونی در افراد جهت انجام کار شده و متعاقباً باعث شادی هنگام کار می‌شود و این باعث رضایت شغلی بالا در شغل می‌شود، همخوانی دارد و آن را مورد تأیید قرار می‌دهد. همچنین با نتیجه مطالعه‌ی قلی‌پور و همکاران (۱۶) در پژوهشی با عنوان «تأثیر نهادینه‌سازی اخلاق بر شادی و نشاط کارکنان» که نشان دادند نهادینه‌سازی اخلاق چه به شکل صریح و چه به شکل ضمنی آن نقش مهم و تأثیرگذاری در افزایش میزان شادی و نشاط کارکنان دارد، همخوانی دارد و آن را مورد تأیید قرار می‌دهد.

نتایج این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی در نشاط سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین نهادینه کردن اخلاق کار اسلامی، زمینه مناسب برای نشاط در سازمان را فراهم می‌آورد که این امر افزایش دلبستگی به کار را منجر می‌شود و در نهایت تحقق اهداف سازمان را بدنبال خواهد داشت.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد.

– مدیران با تقویت اخلاق کار اسلامی در میان کارکنان از طریق نشان دادن و یادآوری پیامدهای اخلاق کار اسلامی در جهت افزایش تعهد کاری و رضایت شغلی افراد تلاش نمایند که این امر در نهایت نشاط سازمانی را دربرخواهد داشت.

– از طریق مقید نمودن سرپرستان و مدیران و همچنین کارکنان رده‌های بالاتر در سازمان به رعایت اصول و ارزش‌های اخلاق کار اسلامی می‌توان الگوی مناسبی برای کارکنان در رده‌های پایین‌تر ایجاد نمود و در جهت ارتقای اخلاق کار اسلامی در بین آنها گام برداشت.

– مدیران با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به پرورش شاخص‌های مربوط به اخلاق کار اسلامی از جمله مشورت و همکاری، مسئولیت‌پذیری، تقویت روابط اجتماعی کار اقدام نمایند و همچنین از طریق آموزش‌های مناسب، به کارکنان در جهت چگونه شاد بودن در محیط کار کمک نمایند.

– مدیران با ایجاد زمینه مناسب و همچنین استفاده از روش‌هایی از جمله برقراری پاداش و مزایا، به تشویق و ترغیب کارکنان جهت نهادینه کردن و استقرار فضای اخلاق کار اسلامی بپردازند. در واقع نهادینه کردن اخلاق کار اسلامی تأثیر قابل توجهی می‌تواند در بروز نشاط کاری و سازمانی داشته باشد.

– برقراری قوانین مربوط به اخلاق کار اسلامی با تأکید بر روابط سالم و انسانی در محیط کار و دیگر شاخص‌های مربوطه و همچنین ایجاد سیستم‌های نظارت بر عملکرد کارکنان در جهت تقویت این موضوع تلاش شود.

این پژوهش چون در یک سازمان دولتی مورد بررسی قرار گرفته به دیگر محققین آتی پیشنهاد می‌گردد که به بررسی میزان اخلاق کار اسلامی در یک سازمان دولتی دیگر با جامعه آماری بزرگتر بپردازند و همچنین به بررسی اثرات و رابطه‌ای که این متغیر می‌تواند بر روی دیگر متغیرهای مربوطه داشته باشد بپردازند و نتایج خود را با نتایج بدست آمده در این پژوهش مورد مقایسه قرار دهند. یافته‌های این مطالعه، کاربردهای مفیدی برای سیاست‌گذاران و مدیران اجرایی در طراحی و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌هایی با هدف نهادینه کردن اخلاق کار اسلامی در جهت تقویت نشاط سازمانی در سازمان‌ها فراهم می‌کند.

در نهایت از محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن مواجه شد می‌توان به این امر اشاره نمود که یک نمونه از سازمان‌های دولتی را مورد بررسی قرار داده و قابلیت تعمیم کلی را ندارد.

تشکر و قدردانی

از کلیه‌ی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام به‌دلیل اینکه در تکمیل پرسشنامه‌ها همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]

References

1. Kiakojoori D, Ishaq Nimuri Sh. The Survey of the Gap between Existent Work Ethics and Oral Work Ethics. Ethics in Science and Technology. 2014; 9(2): 1-10. [In Persian]

2. Seyfettin S, Ceylan A, Kaynak R. Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational in Justice and Organizational Commitment: Implications for Health Care Professionals. International Journal of Business and Management. 2010; 5(8): 27-38.

3. Seyedkhandan SM. Studying the Effect of fun at Work on Organizational Citizenship Behavior in Mediating with Organizational Commitment: A Survey of Tehran Mellat Bank Personel [dissertation]. Semnan: Master's thesis Management group Semnan University. 2013. [In Persian]

4. Sarmadi MR, Seif MH, Mortezaeipoor MN. 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. 2016; 6(22): 71-80. [In Persian]

5. Niknamjoo M, Shaker Ardakani M, Ghafouri Charkhabi H. Analysis of the Impact of Islamic Labor Ethics and Perception of Organizational Justice on Citizenship Behavior. Islamic Management Journal. 2018; 25(2): 139-63. [In Persian]

6. Amilin A, Ismail T, Astuti S, Mulazid AS. Islamic Work Ethics and Organizational Justice Implementation in Reaching Accountants' Job Satisfaction. Academy of Accounting and Financial Studies Journal. 2018; 22(1): 1-11.

7. Rokhman W. The effect of Islamic Work Ethics on Work Outcome. Journal of Business Ethics and Organization Studies. 2010; 15(1): 7-21.

8. Bin Ajmal MU, Irfan S. Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics Between Job Stress and Work Outcomes. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). 2014; 16(1): 62-7.

9. Keyvanloo L, Rahimi Pordanjani T, Mohammadzadeh Ebrahimi A. The Mediating Role of Intrinsic Motivation in the Relationship between Islamic Work Ethics and job Satisfaction and Organizational Commitment. Medical Ethics and History of Medicine. 2016; 8(6): 69-82. [In Persian]

10. Sayyadi Toranloo H, Saghafi S. The Implications of Islamic Work Ethic. Islamic Management Quarterly. 2018; 25(4): 175-202. [in Persian]

11. Ansari ME, Ardakani MS. Islamic Work Ethics and Organizational Commitment among Employees of Isfahan University of Medical Sciences. Medical Ethics and History of Medicine. 2013; 6(2): 86-98. [In Persian]

12. Chavosh Bashi F, Dehghan Afifi N. Identification and Measurement of Effective Factors on Employees' Organizational Innovation in Islamic Azad University, West Tehran Branch. Behavioral Sciences. 2014; 5(16): 43-66. [In Persian]

13. Khodarahmi Mousavi SMR. Development of Spitzer Empowerment Model in Determining the Relationship between Organizational Empowerment and the Intermediate Variable of Perceived Trust (Case Study of Iranian Aircraft Industry Company) [dissertation] . Esfahan: Master's thesis The Institute of Higher Education plays a role in the world. 2017. [In Persian]

14. Nazvi A. The Impact of Social Networking Characteristics on Organization5al Excitement [dissertation]. Naraq: Master's Thesis Islamic Azad University of Naraq Branch. 2014. [In Persian]

15. Haroon M, Fakhar Zaman H, Rehman W. The relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan. International Journal of Contemporary Business Studies. 2012; 3(5): 6-12.

16. Gholipour A, Gharibi Yamchi H, Moradi E. The Effect of Institutionalization of Ethics on the Happiness of Employees. Organizational Behavior Studies Quarterly. 2016; 4(4): 97-120. [In Persian]

17. Alizadeh M. Study Effect of the Islamic Work Ethics and the Ethical Leadership on Organizational Excellence In the municipality of Ardabil [dissertation]. Germi: Master's Thesis Management Group Islamic Azad Univercity Germi Branch. 2016. [In Persian]

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]

Islam and Health Journal
Babol University of Medical Sciences

Babol Univ Med Sci

Original Article

Islam and Health Journal/ 2019; 4(2): 41-47

Role of Islamic work ethics in organizational vitality (Case study)

Received: 13 Feb. 2019 Accepted: 1 Dec. 2019

Morshedi Tonekaboni MH (MA) [1]*

1. Management Department, Faculty of Humanities, Ilam University, Ilam, Iran.

*Corresponding Author:
Morshedi Tonekaboni MH
Management Department, Faculty of Humanities, Ilam University, Ilam, Iran.

Email: **morshedi7759@gmail.com**

Abstract

Introduction: Islamic work ethics (IWE) regards creative work as a source of happiness and perfection, and believes that hard working people are likely to succeed. Therefore, the aim of this study was to evaluate the role of IWE in organizational vitality (OV).

Methods: This correlational study was practical and descriptive in terms of purpose and data collection, respectively. The statistical population consisted of 480 staff members of Ilam University of Medical Sciences. Using Kerjcie and Morgan table, 214 people were selected by cluster random sampling method. Data were collected via two questionnaires of IWE and OV. Content validity was used to determine the validity of the questionnaires, and the reliability of IWE and OV was 0.891 and 0.937 based on Cronbach's alpha, respectively. Structural equation method was applied to analyze the data using LISREL 8.80.

Findings: The results showed that there was a significant relationship between IWE and OV with an influence coefficient of 0.85 and P-value = 0.000.

Conclusion: The institutionalization of IWE provides the appropriate ground for vitality in the organization, leading to increased attachment to the job and ultimately to the achievement of the goals of the organization.

Keywords: **Islamic work ethic, Organizational vitality, Happiness and vitality**

[Downloaded from iahj.ir on 2026-11-09]