(مقالهٔ پژوهشی)

رابطه اخلاق کار با رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی و تسهیم دانش

دکترمرتضی مرادی *[1]، یوسف مهری[2]

1. گروه مدیریت، بخش مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام‌نور
2. گروه مدیریت، کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد ملایر

(تاریخ دریافت:95/9/14، تاریخ پذیرش:95/12/3)

چکیده

زمینه: یک از موضوعات مهم در سازمان‌های امروزی، اخلاق کاری است که کارکردهای مختلفی در سازمان دارد. هدف این مقاله، تبیین رابطه بین اخلاق کاری اسلامی، فرسودگی شغلی و تسهیم دانش است که در این میان به نقش متغیر میانجی رفتار شهروندی سازمانی نیز اشاره خواهد شد.

روش: پژوهش از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان منطقه هفت عملیات انتقال گاز ایران بودند که تعداد آنها 560 نفر است. نمونه آماری تحقیق با استفاده از جدول مورگان، 225 نفر به روش طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه 46 سؤالی استفاده شد که مشتمل بر چهار بخش اخلاق کاری اسلامی، فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر آمار توصیفی، از آمار استنباطی و مدل تحلیل مسیر در قالب نرم افزار آموس استفاده شد.

یافته‌ها: براساس خروجی نرم افزار و اعداد معناداری، یافته‌ها نشان داد بین متغیرهای اخلاق کاری اسلامی با فرسودگی شغلی، تسهیم دانش و رفتار شهروندی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی و تسهیم دانش رابطه معناداری وجود دارد. همچنین رابطه بین فرسودگی شغلی و تسهیم دانش تأیید شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این مطالعه می‌توان با تأکید و اهمیّت دادن به موضوعات اخلاق اسلامی در سازمان، از آن در جهت کمک به رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش استفاده کرد.

***کلیدواژگان**: اخلاق کاری اسلامی، تسهیم دانش، فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی*

سرآغاز

بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های مدیران در سازمان‌های امروزی، تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی[1] آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به‌صورت فردی و یا گروهی در تعامل با دیگران، مهم‌ترین عامل مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیّت و کیفّیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان تأثیر دارد. ازاین‌رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. ایده اخلاق کاری مدرن به‌وسیله وبر (1905) مطرح شد. وی اخلاق کاری پروتستان را معرفی کرد. بنابراین بعد از آن، موضوعات اخلاقی که مطرح شدند بر فرهنگ غرب و به‌ویژه اخلاق کاری پروتستان[2] متکی بودند. امّا به نظر می‌رسد که اخلاق کاری پروتستان همانند دیگر مباحث مدیریتی قابل تعمیم به دیگر جوامع و مذاهب نباشد؛ چرا که بستر آنها به‌طور کامل متفاوت است. به عبارت دیگر، نمی‌توان اخلاق کاری پروتستان را یک سازه جهانی در نظر گرفت. مطالعات نشان داده است منبع

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: Morteza_Moradi @ pnu.ac.ir

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

اخلاق کاری را می‌توان در مذاهب مختلف جستجو کرد؛ به طوری که صاحب‌نظران مختلفی درباره اخلاق کاری اسلامی[3] به تحقیق پرداخته‌اند (1-3).

هم اخلاق کاری اسلامی و هم اخلاق کاری پروتستان بر همکاری، تعهد، فداکاری در محیط کار و عدم انباشت سرمایه و دارایی تأکید دارند. امّا تفاوت این است که اخلاق کاری اسلامی به جای نتایج کار بیشتر به نیت[4] انجام کار تأکید دارد. (2). برای مثال پیامبر اکرم (ص) در جایی می‌فرمایند: اعمال انسان بر اساس نیّت است و پاداش و تنبیه فرد نیز بر آن اساس است. هر عملی هر چند برای فاعل آن مزیت داشته باشد، در صورتی که به دیگران آسیب برساند خلاف شرع است. (3).

در حالی که اخلاق کاری پروتستان ریشه در فلسفه و ایدئولوژی پروتستان دارد، اخلاق کاری اسلامی ریشه در قرآن و سنت پیامبر (ص) دارد (1). اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است؛ به‌طوری‌که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این‌رو، اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت سازمان‌ها ایفا کند. انضباط‌کاری، مهرورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری و مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان ها ضروری است (2).

از نظر مسلمانان، اسلام نه تنها یک دین بلکه یک روش زندگی است (4). ارزش‌های اخلاقی اسلامی تمام ابعاد زندگی بشر، از جمله کار در یک سازمان را در برمی‌گیرد(5). با توجه به اصول اسلامی، «اخلاق است که بر اقتصاد غالب است و نه چیزهای دیگر» (6)، و هر عملی از طریق لنز ارزش‌ها و اخلاق اسلامی قضاوت می‌شود (7). قرآن به شدت پیروان خود را از فعالیت‌های مانند کارهای غیر مولد، منفی و یا وقت تلف کردن و فعالیت‌های بی‌فایده نهی کرده است(2). علاوه‌براین، فعالیت‌های مثبت مانند ترویج رفاه اجتماعی که در سازمان، رفتار شهروندی سازمانی معنی می‌شود به شدت در اسلام تشویق شده است(1).

اخلاق حرفه‌ای اسلامی[5] یکی از مسائل اساسی جوامع بشری در کشورهای اسلامی است. در حال حاضر، متأسفانه در جامعهٔ ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود. درحالی‌که در غرب سکولار، در دانش های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعهٔ دینی ما در مدیریت، به اخلاق توجه کافی نشده است. اگرچه تحقیقاتی در گذشته درباره اخلاق کاری صورت گرفته است، امّا کمتر به پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی[6]، تسهیم دانش[7] و فرسودگی شغلی[8] به‌طور یکجا پرداخته شده است. رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش دو عامل موفقیت سازمان هستند که با اخلاق کاری اسلامی مرتبطاند (8). اسلام بر همکاری تأکید دارد و فعالیتهایی که رفاه اجتماعی به دنبال دارد را تشویق می‌کند. اسلام همچنین تسهیم دانش از طریق جمع‌آوری و انتشار آن را تشویق می‌کند (6). از طرفی اعتقاد بر آن است که یک فرد مسلمان به خاطر اعتقادات مذهبی از آرامش درونی برخوردار است که کمتر منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، زیرا به خاطر نیتی که در انجام کار ها دارد، خود را متصل به خدای خود می‌داند و بیشتر از آنکه دنبال پاداش مادی باشد به اجر اخروی آن می‌نگرد. در این راستا هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش اخلاق کاری اسلامی بر فرسودگی شغلی، تسهیم دانش، رفتار شهروندی سازمانی در منطقه هفت عملیات انتقال گاز انجام می‌گیرد.

اخلاق کاری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی: تحقیقات نشان داده است که اخلاق کاری اسلامی بر مشارکت مفید افراد جامعه و مسئولیت‌های سازمان از سوی کارکنان تأکید دارد(9). همچنین آن تأکید زیادی بر کار سخت، تعهد به کار[9]، خلاقیت و همکاری دارد (2). با توجه به آموزه‌های اسلامی، کار سخت به منظور رفاه اجتماعی لازم و ضروری است، به طوری که خداوند در قرآن می‌فرمایند: «وَأَن لَيسَ لِلإِنسانِ إِلّا ما سَعى» (نجم، 39). علاوه‌بر این، اسلام بر همکاری در محل کار و مشاوره به عنوان منابع موفقیت تأکید زیادی دارد. کارکنانی که اصول اخلاقی را دنبال می‌کنند، در رفتارهای کاری مولد و تعاونی همکاری می‌کنند. به‌طوری که پژوهش‌ها نشان داده است میان ارتقاء فضای کلی اخلاقی حاکم بر سازمان و کاهش رفتارهای

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

ضد شهروندی رابطه‌ای معنادار وجود دارد (10). رفتارهای شهروندی سازمانی، رفتاری فردی و اختیاری است که به‌طور مستقیم توسط سیستم رسمی پاداش داده نمی‌شود و به رسمیت شناخته نشده است ولی در کل باعث عملکرد سازمان می‌شود (11). رفتارهای شهروندی سازمانی به‌عنوان اقدامات یا رفتارهای نوع‌دوستانه و مولد کارکنان در یک سازمان تعریف می‌شود. رفتارهایی که به عنوان مطلوب‌ترین رفتارهای محل کار در نظر گرفته شده‌اند. تحقیقات گذشته انواع عوامل فردی و سازمانی مؤثر بر رفتارهای شهروندی سازمانی مانند عدالت سازمانی (12) و حمایت سازمانی ادراک شده (13) را بررسی کرده‌اند.

اخلاق کاری اسلامی بر همکاری و مشارکت با دیگران تأکید دارد (2). آموزه‌های پیامبر (ص) تأکید می‌کند که بهترین مردم کسانی هستند که سودمندترین و مفیدترین برای همنوعان خود باشند (14). نتایج تحقیقی که به اثر اخلاق کاری اسلامی بر وفاداری پرداخته بود نشان داد اخلاق کاری اسلامی رابطه مثبتی با وفاداری کارکنان نسبت به سازمان، همکاران و سرپرستانشان دارد (15). همچنین یک مطالعه روی مدیران شاغل در بخش مخابرات پاکستان نشان داد اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبتی بر عملکرد کسب و کار دارد. در مطالعه دیگری مشخص شد که افراد با تمایل شدید و آگاه در مورد اخلاق کاری اسلامی دارای تعهد عاطفی نسبت به سازمان هستند (1). به طور مشابه، رابطه مثبتی بین اخلاق کاری اسلامی و ابعاد مختلف نگرش به تغییر سازمانی و تعهد نیز اثبات شده است (2). بر این اساس انتظار می‌رود اخلاق کاری اسلامی رابطه مثبتی با رفتار شهروندی سازمانی داشته باشد. از آنجا که اخلاق کاری اسلامی بر همکاری، وفاداری و اعمال فداکارانه تأکید دارد، افراد با سطح اخلاق کاری اسلامی بالاتر نیز ممکن است سطوح بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی را نسبت به افراد با اخلاق کاری اسلامی کم از خود نشان دهند.

اخلاق کاری اسلامی و تسهیم دانش: در سازمان، خلق و تسهیم دانش از تولید ایده‌های نوآورانه، خدمات و محصولات مهمتر است (16). بسیاری از مطالعات اهمیت استراتژیک منابع دانش موجود در سازمان را مورد بحث قرار داده‌اند. به اشتراک‌گذاری دانش در به دست آوردن مزیت رقابتی سازمان مؤثر است. اگر سازمان‌ها بخواهند فرهنگ تسهیم دانش را توسعه دهند، باید برای تغییر نگرش تسهیم دانش کارکنان خود و ترویج فعالیت‌های به اشتراک‌گذاری مطلوب دانش و قابل اعتماد تلاش کنند (17). قرآن می‌فرماید: انسان‌ها نمایندگان خداوند بر روی زمین هستند و این وضعیت به دلیل دانشی است که خداوند به آنها داده است. قرآن می‌گوید: «هَلْ یَسْتَوِی الَّذِینَ یَعْلَمُونَ وَ الَّذِینَ لَایَعْلَمُونَ» آیا کسانی که می‌دانند با کسانی که نمی‌دانند یکسانند؟ (زمر، 9). این امر به وضوح تأکید اسلام بر اشتراک دانش و همکاری میان مردم در محل کار را نشان می‌دهد. پیامبر (ص) درباره تسهیم دانش می‌فرمایند: خدا سخاوتمندترین است، سپس من سخاوتمندترین انسان هستم و بعد از من هم سخاوتمندترین مردم کسانی هستند که دانش کسب می‌کنند و سپس آن را به اشتراک می‌گذارند (1). قرآن و سنت پایه‌ای برای مردم مسلمان گذاشته‌اند و آنها را به اشتراک گذاشتن دانش در تمام حوزه‌های زندگی، از جمله محل کار تشویق کرده است (18). خدا در قرآن می‌فرمایند: «إِنَّ الَّذِینَ یَکْتُمُونَ ما أَنْزَلْنا مِنَ الْبَیِّناتِ وَ الْهُدی مِنْ بَعْدِ ما بَیَّنَّاهُ لِلنَّاسِ فِی الْکِتابِ أُولئِکَ یَلْعَنُهُمُ اللَّهُ وَ یَلْعَنُهُمُ اللاَّعِنُونَ»، «همانا کسانی که نشانه‌ها و راهنمایی‌های را که ما نازل کردیم و در قرآن تشریح کردیم پنهان کنند، آنان از کسانی هستند که مورد لعنت خداوند قرار می‌گیرند» (بقره، 159). اسلام به اشتراک‌گذاری دانش و انتشار آن را تشویق می‌کند. اخلاق کاری اسلامی، اشتراک دانش با دیگر افراد را تشویق می‌کند. در سازمان، انتظار می‌رود کارکنانی که به اصول اخلاقی قرآن و سنت پایبند هستند در تسهیم دانش مشارکت نمایند. در نتیجه، انتظار می‌رود افراد با اخلاق کاری اسلامی تمایل بیشتری نسبت به افراد با اخلاق کاری اسلامی پایین به تسهیم دانش نشان دهند. افراد با اخلاق کاری اسلامی بالا، اشتراک‌گذاری دانش را به عنوان یک تعهد در نظر می‌گیرند و بنابراین، به احتمال زیاد به اشتراک گذاشتن دانش و تجربیات شخصی خود را با همکاران خود بسیار دوست دارند.

اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی در حقیقت نوعی فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل همراه است و در بین انواع مشاغل مانند مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، پزشکان، افراد

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

پلیس، پرستاران مشاهده می‌شود. برخی از محققان فرسودگی شغلی را از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی دانسته‌اند. افرادی که دچار فرسودگی می‌شوند، انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد دارند (19). به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی سندرومی متشکل از خستگی جسمی و عاطفی است که به ایجاد خودپنداری[10] منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و نبودن احساس ارتباط با افراد هنگام انجام وظایف منجر می‌شود.

تصمیمات غیراخلاقی یکی از مواردی است که اگر در سازمان تکرار شود می‌تواند موجب بروز فرسودگی شغلی شود. اگر افراد به اخلاق اسلامی پایبند باشند و مرکز کنترل آنها درونی باشد، کمتر تصمیم غیراخلاقی می‌گیرد. تحقیقات نشان داده است بین اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد (20). پژوهشگران نشان داده‌اند رهبرانی که رفتارهای اخلاقی را ترویج می‌کنند به نوعی فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهند (21). بنابراین به نظر می‌رسد اخلاق کاری اسلامی نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد.

رفتار شهروندی سازمانی و فرسودگی شغلی: فرسودگی شغلی از سه مؤلفه خستگی هیجانی[11]، مسخ شخصیت[12] و احساس عدم موفقیت فردی تشکیل شده است. خستگی هیجانی به از دست رفتن انرژی‌های هیجانی فرد مرتبط است. مسخ شخصیت به پاسخ‌های غیراحساسی و خشن به مراجعان و همکاران مربوط است. احساس عدم موفقیت فردی به این اشاره دارد که کارکنان از تلاشهای حرفه‌ای خود برداشت منفی دارند و احساس می‌کنند در شغل خود پیشرفتی ندارند و کار و تلاششان نتایج مثبتی به‌دنبال ندارد (22). در تحقیقی که به بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی و کارایی منفی با رفتار شهروندی سازمانی پرداخته شد؛ این نتایج به دست آمد: تحلیل‌رفتگی شغلی، ناکارایی و رفتار شهروندی سازمانی، همگی ارتباط معناداری با یکدیگر دارند. در این مطالعه رابطه منفی بین رفتار شهروندی سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت (23). براین اساس می‌توان بیان کرد، کسانی که با میل و اشتیاق رفتارهای فداکارانه و مبتنی بر شهروندی سازمانی انجام می‌دهند کمتر به فرسودگی شغلی دچار می‌شوند.

رفتار شهروندی سازمانی تسهیم دانش: تسهیم دانش برای موفقیت یک شرکت بسیار مهم در نظر گرفته شده است (14) و محققان پیشنهاد کرده‌اند که سازمان باید کارمندان خود را به تسهیم دانش تشویق کنند. تسهیم دانش به عنوان مجموعه‌ای از رفتار ها شامل تبادل اطلاعات و یا کمک به دیگران تعریف شده است. به اشتراک‌گذاری دانش روشی است که می‌توان از طریق آن دانش کارکنان را مدیریت کرد. محققان زیادی ارتباط بین تسهیم دانش و متغیرهایی چون رفتار نوآورانه، عملکرد سازمانی و قابلیت نوآوری را مطالعه کرده‌اند. امّا به نظر می‌رسد تسهیم دانش هم نوعی از رفتارهای شهروندی سازمانی باشد (24). به عبارت دیگر کسانی که علاقه‌مند به رفتار شهروندی سازمانی هستند، از به اشتراک‌گذاری دانش غلفت نمی‌کنند. چیزی که در نتایج محققان قبلی نشان داده شده است.

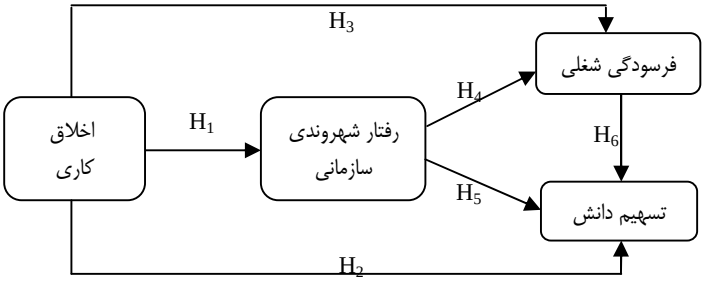
فرسودگی شغلی و تسهیم دانش: اگر فردی دچار فرسودگی شغلی شود، نوعی احساس عدم موفقیت، مسخ شخصیت و هیجان عاطفی بر او غلبه کرده و تمایلی به اشتراک‌گذاری دانش ندارد. در یکی از پژوهش‌ها که به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و اشتراک‌گذاری دانش در بیمارستان‌های کرمان پرداخته شده است؛ این نتایج به دست آمد که ابعاد فرسودگی شغلی، شامل مسخ شخصیت، خستگی عاطفی و کاهش کفایت فردی رابطه منفی با تسهیم دانش دارند؛ یعنی هر چقدر فرسودگی شغلی افزایش یابد، تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش کاهش پیدا خواهد کرد (25). بر این اساس می‌توان اثر منفی فرسودگی شغلی را بر تسهیم دانش محتمل دانست.

در مجموع، با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر قصد دارد روابط متغیرهای مورد بحث یعنی اخلاق کاری اسلامی، رفتار شهروندی سازمانی، فرسودگی شغلی و تسهیم دانش را در قالب یک مدل در سازمان مورد بررسی قرار دهد. چرا که اعتقاد بر آن است اخلاق کاری اسلامی می‌تواند نقش مهمی بر افزایش رفتارهای مثبت از قبیل رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش دارد و همچنین می‌تواند از فرسودگی شغلی جلوگیری کند. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین این متغیرها است تا از این طریق به طراحی و تبیین الگویی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

راجع به نقش اصول اخلاقی بر متغیرهای دیگر پرداخته شود. بر این اساس الگوی مفهومی به‌صورت نگاره 1 خواهد بود.



نگاره 1: الگوی مفهومی پژوهش

روش

پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی است و با توجه به ماهیت، اهداف و سوالات، روش تحقیق از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و مدیران منطقه هفت عملیات انتقال گاز ایران و 560 نفر بودند. حجم نمونه 225 نفر بود که با استفاده از جدول مورگان به‌صورت طبقه‌ای- نسبی از بین پنج استان (منطقه هفت) انتخاب شدند. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان به‌طور خلاصه در جدول 1 به تصویر کشیده شده است.

جدول 1: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان

جنسیت		سن		سابقه خدمت		تحصیلات	
مرد	202	30-20 سال	70	5-1 سال	25	دیپلم و فوق دیپلم	61
		40-30 سال	80	10-6 سال	55	لیسانس	136
		50-40 سال	58	15-11 سال	79		
زن	23	بیشتر از 50 سال	17	20-16 سال	45	فوق لیسانس و بالاتر	28
				بالای 20 سال	21		

برای جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. از روش کتابخانه‌ای برای تدوین مبانی نظری پژوهش و از روش میدانی برای گردآوری داده‌های اولیه استفاده شده است. ابزار روش میدانی نیز پرسشنامه 46 سوالی استاندارد بود. پرسشنامه‌ها شامل پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (15)؛ پرسشنامه فرسودگی شغلی (26)؛ پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی (11) و پرسشنامه تسهیم دانش (27) بود. نمره‌گذاری پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت از 1 تا 5 درجه‌بندی شد. سپس پرسشنامه بین افراد نمونه آماری توزیع شد. روایی محتوایی پرسشنامه با نظرات اساتید صاحبنظر و روایی سازه آن با تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید واقع شد؛ همچنین پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت؛ نتایج این آزمون در جدول 2 آمده است که نشان از پایایی مناسب ابزار تحقیق دارد. همانطور که در جدول نشان داده شده است آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بالای 0/70 و از سطح قابل قبولی برخوردار است.

جدول 2: سؤالات مربوط به متغیرها و ضریب پایایی هر یک

متغیر	سؤالات مربوطه	تعداد سوالات	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
اخلاق کاری اسلامی	1-12	12	0/901
رفتار شهروندی سازمانی	13-23	11	0/912
فرسودگی شغلی	24-34	11	0/923
تسهیم دانش	35-46	12	0/914
کل پرسشنامه	1-46	46	0/935

روش آماری مورد استفاده برای تحلیل و بررسی فرضیه‌ها، مدل تحلیل مسیر در قالب نرم‌افزار آموس بود. برای اطلاع از داده‌های توصیفی، نتایج آمار مستخرج از پرسشنامه در جدول 3 نشان داده شده است. در این جدول، آماره‌های توصیفی از قبیل میانگین و انحراف معیار نشان داده شده است.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

جدول 3: نتایج آمار متغیرهای توصیفی

متغیرها	مؤلفه‌ها	آماره‌های توصیفی			
		کمترین (Min)	بیشترین (Max)	میانگین (M)	انحراف‌معیار (SD)
اخلاق کاری اسلامی	کار مفید	2	5	4/33	0/559
	کار دقیق و انسان دوستانه	2	5	4/35	0/533
	سودمندی اجتماعی و استقلال	2	5	4/15	0/565
تسهیم دانش	ارائه دانش	2	5	4/01	0/604
	دریافت دانش	2	5	4/00	0/688
رفتار شهروندی سازمانی	نوع دوستی	2	5	4/20	0/674
	ادب و مهربانی	2	5	3/95	0/767
	خوش رویی	2	5	3/85	0/797
	مردانگی	2	5	3/93	0/726
	وظیفه شناسی	2	5	3/97	0/696
فرسودگی شغلی	مسخ شخصیت	2	5	3/95	0/829
	خستگی هیجانی	2	5	4/07	0/818
	کاهش موفقیت فردی	2	5	4/13	0/839

یافته‌ها

همچنین شاخص های برآزش به دست آمده برای مدل تحلیل عاملی تأییدی نیز نشان از برآزش مناسب مدل تحقیق دارد. این شاخص‌ها در جدول 4 آمده است.

به منظور بررسی و تست فرضیه‌های تحقیق نیز از نرم‌افزار آموس استفاده شده است که در این بخش به بررسی و آزمون

جدول 4: خلاصه نیکویی برازش الگوی نهایی

درجه آزادی	کای اسکوئر (CMIN)	شاخص نیکویی برازش GFI	ریشه میانگین مربعات RMR	شاخص نرم شده برازندگی NFI	نتیجه مدل
99	1/845	0/97	0/047	0/92	تأیید

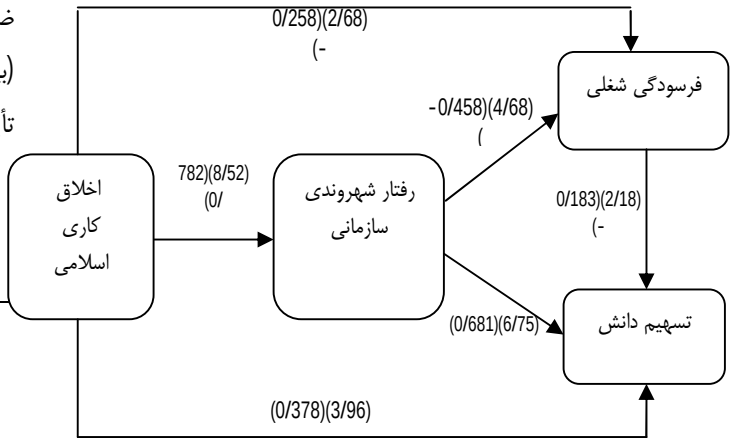
همان‌طور که ملاحظه می کنید، نتایج تحلیل عاملی تأییدی خروجی نرم‌افزار آموس در جدول 4 نشان می دهد که کای اسکوئر برابر با 1/845، شاخص نیکویی برازش 97/، شاخص نرم شده برازندگی 92/، و ریشه میانگین مربعات 0/047 است. این شاخص‌ها نشان از تأیید مدل توسط داده‌های موجود را دارد.

فرضیه‌های مطرح شده پرداخته می‌شود. بعد از بیان مدل و جمع‌آوری داده‌ها، تخمین مدل با مجموعه‌ای از روابط شناخته شده بین متغیرهای اندازه‌گیری شده شروع می‌شود. در خروجی نمودار معناداری کلیه ضرایب و پارامترهای مدل مورد آزمون قرار می‌گیرد. برای معنادار بودن یک ضریب، اعداد معناداری باید

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

از 1/96 بزرگتر یا از 1/96کوچکتر باشد. نتایج مدل تحلیل مسیر و معناداری ضرایب مسیر در نگاره 2 آمده است.



نگاره 1: نتایج ضرایب استاندارد و معناداری

همانط ، گذاشته شده است. اعداد سمت راست داخل پرانتز عدد معناداری و عدد سمت چپ در داخل پرانتز ضرایب استاندارد (میزان اثر) را نشان می‌دهد. در ادامه برای نمایش بهتر روابط و ضرایب پارامترهای مدل، جدول 5 ارائه گردیده است.

جدول 5: محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اثرات کل متغیرهای مستقل و وابسته

متغیر مستقل(از)	متغیر وابسته(به)	اثر مستقیم	اثرغیرمستقیم	اثر کل
اخلاق کاری اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	0/78	---------	0/78
	تسهیم دانش	0/37	0/15	0/52
	فرسودگی شغلی	-0/25	-0/17	-0/42
رفتار شهروندی سازمانی	فرسودگی شغلی	-0/45	---------	-0/45
	تسهیم دانش	0/68	0/10	0/78
فرسودگی شغلی	تسهیم دانش	-0/18	---------	-0/18

براساس جدول فوق (جدول 5)، اثر مستقیم متغیر اخلاق کاری اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی قابل ملاحظه است، همچنین بیشترین اثر مستقیم در مدل است. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول 6 آمده است. همانطور که مشاهده می‌شود، ضرایب استاندارد برای هر 6 فرضیه تحقیق، اعداد معناداری لازم (بیشتر از 1.96) را داشته و بنابراین همه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

جدول 6: نتایج ضرایب استاندارد و اعداد معناداری (تأیید یا رد فرضیه‌ها)

از	به	ضریب استاندارد	اعداد معناداری (t values)	تایید یا رد فرضیه
اخلاق کاری اسلامی	رفتار شهروندی سازمانی	0/78	8/52	تأیید
اخلاق کاری اسلامی	تسهیم دانش	0/37	3/96	تأیید
اخلاق کاری اسلامی	فرسودگی شغلی	-0/25	-2/68	تأیید
رفتار شهروندی سازمانی	فرسودگی شغلی	-0/45	-4/68	تأیید
رفتار شهروندی سازمانی	تسهیم دانش	0/68	6/75	تأیید
فرسودگی شغلی	تسهیم دانش	-0/18	-2/18	تأیید

بررسی دقیق جدول 6 نشان می‌دهد که همه فرضیه‌های تحقیق تأیید شدند. فرضیه اول رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی را مورد بررسی قرار داد؛ نتایج نشان داد این رابطه مثبت و معنی‌دار است. فرضیه دوم رابطه اخلاق کاری اسلامی و تسهیم دانش و فرضیه سوم رابطه اخلاق کاری اسلامی و فرسودگی شغلی را مورد بررسی قرار داد. نتایج تست این دو فرضیه نشان داد اخلاق کاری اسلامی با تسهیم دانش رابطه مثبت و معنی‌دار و با فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار دارد. بنابراین فرضیه 1، 2، 3 پذیرفته می‌شوند.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

فرضیه سوم و چهارم به ترتیب رابطه رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی و تسهیم دانش را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد رفتار شهروندی سازمانی رابطه منفی و معنی‌داری با فرسودگی شغلی و رابطه مثبت و معنی‌داری با تسهیم دانش دارد، بنابراین فرضیه‌های 4 و 5 تأیید شدند.

در نهایت در فرضیه ششم رابطه فرسودگی شغلی با تسهیم دانش بررسی شد که تحلیل داده‌ها نشان داد این رابطه نیز منفی و معنی‌دار است، بنابراین فرضیه 6 نیز پذیرفته شد.

بحث

موضوع اخلاق و بحث‌های مربوط به آن از قدمت طولانی برخوردار است. هر چند ادعای طرح بحث‌های نو در این مقال کمی دشوار است؛ لیکن باید پذیرفت که اخلاق مفهومی اساسی و اجتماعی است که بحث در خصوص آن بی‌انتهاست. اخلاق زیر بنای اساسی جامعه مدنی و سنگ زیرین تمدن‌های بشری را تشکیل می‌دهد و طبعاً این امر شامل حرفه‌های مختلف منجمله حوزه سازمان و مدیریت است.

مهمترین متغیر در موفقیت سازمان، اخلاق حرفه‌ای است. اگرچه انسان‌ها در مصداق موفقیت و تعریف آن، دیدگاه واحدی ندارند، اما همه موفقیت‌طلب هستند. به عبارت دیگر، موفقیت در زندگی شخصی، شغلی و حیات سازمان، آرمان مشترک و معنابخش آدمی است. امروزه مساله اخلاق یکی از ضرورت‌های اساسی در سازمان‌ها است و پرداختن به آن در سازمان‌ها امری گریزناپذیر است. مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان ذیل عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمانی، اخلاق کار، اخلاق حرفه‌ای و ... انجام گرفته است و مطالعه مرزهای این دانش‌ها برای تفکیک گزاره‌های مطرح شده در هر یک از آنها ضروری است .

اخلاق اداری به چگونه کار کردن در اداره می‌پردازد. یک کارمند مسلمان باید متخلق به اخلاق اسلامی و انسانی باشد. به عبارت ساده و مختصر اخلاق شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و درست و ترک ناصحیح و نادرست است. بنابراین اخلاق اداری را می‌توان بایدها و نبایدهای اداری و چگونه کار کردن در اداره تبیین نمود.

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت والایی برخوردار است. این ارزش‌ها و رفتارها به علت نقش حیاتی که در به دست آوردن نتایج مثبت، اعم از ایجاد انگیزش در کارکنان، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کنند، در تمام حوزه‌های تحقیقاتی و کاربردی و در مباحث نظری و سازمانی، مهم و قابل تأمل و توجه می‌باشند. عدم توجه به اخلاق کار در مدیریت سازمانها، در جوامعی مانند ایران که از یک سو دارای ارزشهای اخلاقی غنی اسلامی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها بوجود آورد.

با توجه به اهمیت اخلاق، در حوزه مدیریت، در تحقیق حاضر سعی شده است اثرات آنها بر دیگر متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. بعد از بیان ادبیات موضوع، مدل تحقیق طراحی و مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. به عبارت دیگر پایبندی به اخلاق کاری اسلامی منجر به رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. رفتارهای شهروندی سازمانی را می‌توان در قالب 9 مؤلفه اصلی طبقه‌بندی کرد: 1- نوع‌دوستی[13]، 2- جوانمردی، 3- وجدان کاری، 4-نزاکت، 5- وفاداری، 6-فضیلت مدنی[15]، 7-اطاعت سازمانی، 8- ابتکارات شخصی، 9- توسعه شخصی؛ در صورتی که افراد مقید به اخلاق کاری اسلامی باشند انتظار این رفتارها از آنها در سازمان می‌رود. همچنین اثر اخلاق کاری اسلامی بر تسهیم دانش مثبت و معنی‌دار بود. یعنی تسهیم دانش می‌تواند نتیجه اخلاق‌مداری در سازمان باشد و کارکنان دانش خود را با دیگران تسهیم می‌کنند. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقی مشابه (27) همسو بود. در آن تحقیق تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر تسهیم دانش با مداخله فرهنگ سازمانی در وزارت راه و شهرسازی مورد بررسی قرار گرفت، مهمترین یافته‌های این مطالعه آشکار نمود که ابعاد رفتار شهروندی سازمانی به ترتیب: وجدان کاری، جوانمردی و آداب اجتماعی بیشترین تأثیر را بر تسهیم دانش دارند.

تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر فرسودگی شغلی نیز منفی و معنی‌دار بود. نتایج این فرضیه با تحقیق مشابه (20) همسو بود.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

در تحقیق ذکر شده نتایج نشان داد که رابطه اخلاق کار اسلامی، کار دقیق، استقلال و سودمندی اجتماعی با فرسودگی شغلی منفی و معنادار است. همچنین در تحقیقی دیگر در پاکستان (1) که تحت عنوان تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رفتار شهروندی و تسهیم دانش صورت گرفت؛ نتایج نشان داد که اخلاق کاری اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین اخلاق کاری تأثیر مثبت و معناداری بر تسهیم دانش دارد.

رابطه منفی بین رفتار شهروندی سازمانی با فرسودگی شغلی نیز تأیید شد. نتیجه این فرضیه هم با نتیجه تحقیق مشابه (28) همسو بود. در تحقیقی که رابطه فرسودگی شغلی و رفتار شهروندی تأیید شده بودند.

نتایج همچنین نشان داد کسانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند تمایلی به تسهیم دانش خود با دیگران ندارند. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود سازمان ها شرایطی را فراهم کنند تا با ایجاد جو فرهنگی اسلامی و اخلاق کاری اسلامی سبب بهبود وضعیت در رفتار شهروند سازمانی و تسهیم دانش و کاهش در فرسودگی شغلی کارکنان گردند. از جمله این امور می‌توان به برگزاری دوره‌های آموزشی اسلامی و اخلاق اسلامی اشاره کرد که خود می‌تواند بر بهبود وضعیت سازمانی تأثیر بگذارد. بر این اساس کارکنان بیشتر احساس برادری با همدیگر نمایند و تسهیم اطلاعات و دانش بیشتری را نسبت به یکدیگر داشته باشند. سازمان ها می‌توانند با برنامه‌ریزی خاص سبب کاهش تنزل وضعیت روانی در کارکنان شوند؛ همچنین با افزایش روحیه و رفتار شهروندی در سازمان باعث کاهش تنیدگی در بین کارکنان شوند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که رفتارهایی که برگرفته از اخلاق اسلامی و دستورات اسلامی می‌توانند با هم ارتباط داشته باشند. بدین صورت که افرادی که اخلاق کاری اسلامی را رعایت می‌کنند در دیگر زمینه ها مانند رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش نیز پیشتاز هستند. با افزایش و پیچیدگی سازمان ها و لزوم برخورد مناسب با ارباب‌رجوع لازم است اخلاق سرلوحه و برنامه اصلی سازمان‌ها قرار گیرد تا نتایج مثبت آن برای همه مشخص و آشکار شود.

ملاحظات اخلاقی

پژوهشگران تعهد می‌نمایند که در تحقیق حاضر همه جوانب اخلاقی از ابتدا تا انتهای تحقیق رعایت شده است و مقاله در هیچ مجله دیگری چاپ نشده است.

سپاسگزاری

محققان بر خود لازم می‌دانند از همه کسانی که در تحقق این پژوهش به ویژه کارکنان و مدیران منطقه هفت عملیات انتقال گاز ایران، تشکر و قدردانی کنند.

واژنامه

1. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
2. Protestant Work Ethic	اخلاق کاری پروتستان
3. Islamic Work Ethic	اخلاق کاری اسلامی
4. Intent	نیّت
5. Islamic Professional Ethic	اخلاق حرفه‌ای اسلامی
6. Organizational Citizenship Behavior	رفتار شهروندی سازمانی
7. Knowledge Sharing	تسهیم دانش
8. Job Burnout	فرسودگی شغلی
9. Commitment to work	تعهد به کار
10.Self-concept	خودپنداری
11.Emotional exhaustion	خستگی هیجانی
12.Depersonalization	مسخ شخصیت
13.Altruism	نوع‌دوستی
14.Chivalry	جوانمردی
15.Civic Vrtue	فضیلت مدنی

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]

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

16. Nonaka I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. Organization Science; 5: 14–37.

17. Lin HF, Lee GG. (2004). Perceptions of senior managers toward knowledge sharing behavior. Management Decision; 42(1): 108–125.

18. Hamid ZA. (2011). Knowledge sharing in Islam: Implications for practice in organizations. In Spirituality in management from Islamic perspectives. Kuala Lumpur: IIUM Press. pp. 155–190.

19. Kim HJ, Shin KH, Swanger N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. International Journal of Hospitality Management; 28(1): 96-104.

20. SheikhePor Z, Ebrahimi A, SheikhePor, M, Zinali Sh. (2015). Survey of relationship betwen Islamic work ethic and job burnout. Journal of Islamic Management; 23(1): 225-241. (In persian).

21. Nasiri VF, Ghanbari S, Zandi Kh, Sifpanahi H. (2014). Analysis of ethical leadership, spirituality at work and burnout. Ethics in Science and Technology; 9(1): 1-11. (In Persian).

22. Farahbakhsh S. (2011). The relationship between different aspects of factors related to job burnout managers and some government agencies Lorestan province;9(1). (In Persian).

23. Stephen B, Schepman M, Zarate A. (2008). The relationship between burnout, negative affectivity and organizational citizenship behavior for human service employees. International Journal of Humanities and Social Sciences; 2 (4): 216-223.

24. Hoseini Mojtaba, Danaeefard H. (2012). Effect of organizational citizenship behavior on Knowledge Sharing: role of organizational culture. Iranian Journal of Management Sciences; 28: 109-130. (In Persian).

25. Ranjbar M. (2014). The relationship between burnout and share knowledge in hospitals in Kerman.[MSa thesis] Iran: Hormozgan University. (In Persian).

26. Masalch C, Jackson SE, Leiter MP. (1996). Maslach burnout inventory Manual. 3rd ed. California: Consulting Psychologists Press.

27. Dixon NM. (2000) Common knowledge [M.A thesis]. UK: Harvard Business School Press.

28. Aghaee R, Aghaee Milad, Aghaee, A. (2013). Relationship between job burnout, organizational citizenship behaviors, organizational climate and organizational culture. Public Management; 5(4): 1-18. (In Persian).

Reference

1. Ghulam Murtaza, Usman Raja, Rizwan Mushtaq, Muhammad Abbas, Olivier Roques, Afsheen Khalid (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. Journal of Business Ethics; 133: 325–233.

2. Yousef DA. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review; 30(2): 152–165.

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

4. Musa MA. (2011). Islamic business ethics & finance: An exploratory study of Islamic banks. Malaysia: 8th International conference on Islamic Economics and Finance.

5. Ahmad MS. (2011). Work ethics: An Islamic prospective. International Journal of Human Sciences; 8(1): 851–859.

6. Rice G. (1999). Islamic ethics and the implications for business. Journal of Business Ethics; 18(4): 35–345.

7. Khan K, Abbas M, Gul A, Raja U. (2013). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. Journal of Business Ethics; 1–12.

8. Kumar N, Rose RC. (2012). The impact of knowledge sharing and Islamic work ethic on innovation behavior. Cross Cultural Management: An International Journal; 19(2): 142–165.

9. Abu-Saad I. (2003). The work values of Arab teachers in Israel in a multicultural context. Journal of Beliefs and Values; 24(1): 39–51.

10. Saki R, Sadogh M, Hamidi F. (2016). The relationship between organizational ethic and job performance of officers. Ethics in Science and Technology; 11(1): 117–126. (In persian)

11. Organ DW. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books/DC Heath and Co.

12. Colquitt JA, Conlon DE, Wesson MJ, Porter CO, Ng KY. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology; 86(3): 425-432.

13. Riggle RJ, Edmondson DR, Hansen, JD. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. Journal of Business Research; 62(10): 1027–1030.

14. Hooff VD, Weenen FL. (2004). Committed to share: Commitment and CMC use as antecedents of knowledge sharing. Knowledge and Process Management; 11(1): 13–24.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-10-30]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1397.13.2.9.3]