

بررسی رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و اخلاق اسلامی کار با بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان) اسماعیل نیسی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این مقاله بررسی رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و اخلاق اسلامی کار با بهره‌وری کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) بوده است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان بوده که از میان آنان تعداد ۱۴۸ نفر با استفاده از جدول جرسی - مورگان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های طفره‌روی اجتماعی بولین و نیومن (۲۰۰۶)، اخلاق اسلامی کار یوسف (۲۰۰۰) و پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری نیروی انسانی بوده است که روایی محتوایی و صوری پرسشنامه به تأیید استاد راهنما و تعدادی از کارشناسان خبره صندوق مهر امام رضا (ع) رسیده است و پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ محاسبه و پایایی طفره‌روی اجتماعی برابر با ۰/۷۸۹، اخلاق اسلامی کار برابر با ۰/۹۰۰ و بهره‌وری منابع انسانی ۰/۷۲۴ به دست آمد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Spss 21 و آزمون‌های آماری کلمروگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. یافته‌های مهم پژوهش حاکی از آن است که: بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($r = 0.696, P < 0.01$). بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($r = -0.331, P < 0.01$). بین طفره‌روی اجتماعی و بهره‌وری کارکنان رابطه منفی وجود دارد اما این رابطه معنادار نیست ($r = -0.146, P > 0.05$).

واژگان کلیدی: طفره‌روی اجتماعی، اخلاق اسلامی کار، بهره‌وری منابع انسانی، صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع).

مقدمه

بهره‌وری^۱ واژه‌ای است که هم در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح است و طیفی از بهره‌وری جهانی تا بهره‌وری فردی را شامل می‌شود. علی‌رغم اهمیت و گستره‌ی بهره‌وری، مفهوم بهره‌وری برای بسیاری از مدیران روشن نیست و غالباً آن را به دیدگاه‌های ذهنی خود محدود می‌کنند. همان‌طور که سینک^۲ اظهار داشته است: «با اینکه بهره‌وری متداول‌ترین بحث محافل مدیریتی عصر حاضر محسوب می‌شود، متأسفانه کمتر از هر موضوع دیگر به مفهوم آن پی برده شده است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰).

می‌توان گفت بهره‌وری، استفاده مؤثر و کارآمد از ورودی‌ها^۳ یا منابع برای تولید یا ارائه خروجی‌ها^۴ است. ورودی‌ها یا نهاده‌ها، منابعی (نظیر انرژی، مواد اولیه، سرمایه و نیروی کار) هستند که برای خلق خروجی یا ستانده (که عبارت است از کالای تولیدشده یا خدمات ارائه‌شده توسط یک سازمان) استفاده می‌شود؛ به دیگر سخن بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به‌منظور ارتقای رفاه (تانگن^۵، ۲۰۰۵؛ به نقل از سبک رو و همکاران، ۱۳۸۹). در بهره‌وری کانون اصلی توجه، نیروی انسانی است و کلیه تلاش‌ها بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی^۶ تمرکز دارد. به‌عبارت‌دیگر موتور محرک هر نوع بهره‌وری، نیروی انسانی است، ولی درگذر زمان، دچار تغییرات و تحولات شده است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). در این میان، شواهد بسیاری وجود دارد که مؤید اهمیت استراتژیک و اثر مثبت اخلاق^۷ بر عملکرد فردی و سازمانی است. یکی از نقش‌های مهم مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دارای عملکرد بالا، توسعه ارزش‌های اخلاقی سازمان و ربط دادن آن به جهت‌گیری استراتژیک سازمان از طریق اتخاذ استراتژی‌های مناسب منابع انسانی است (زاهدی و رفیعی، ۱۳۹۰).

قضاوت افراد در مورد اخلاقی بودن یا غیراخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آن‌ها و در نتیجه موفقیت سازمانی (افزایش سود و درآمد) تأثیر قابل توجهی دارد. توجه به اخلاق کار^۸ روحیه کار تیمی را قدرت بخشیده و به اجتناب از اعمال مجرمانه (رشوه، دزدی و...) در سازمان کمک می‌کند (رحمان سرشت و رفیعی، ۱۳۸۶).

می‌توان گفت که در کشور ما اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه مورد غفلت واقع گردیده است (مقدم تبریزی و ولیزاده‌نور، ۱۳۸۴). اما با توجه به فرهنگ جامعه ما که فرهنگ دینی و اسلامی فرهنگی غالب در آن می‌باشد، به نظر می‌رسد که اخلاق اسلامی کار^۹ در ارتباط مستقیم با بهره‌وری باشد. در حقیقت اخلاق اسلامی کار می‌تواند بر جنبه‌های مختلف دیدگاه‌های فرد در سازمان اثرگذار بوده و بدین طریق بهره‌وری فرد را در سازمان افزایش دهد.

مسئله مهم دیگر که بر عملکرد سازمانی اثرگذار است کم‌کاری یا طفره‌روی اجتماعی^{۱۰} در محیط‌های کاری است. دلایل نظری پدیده طفره رفتن اجتماعی عبارت‌اند از: ۱. عدالت در تلاش: همه در انجام کار طفره می‌روند چرا من نروم. ۲. عدم پاسخگویی فردی: هرکسی با خود می‌گوید من در جمعیت گم هستم، بنابراین چه کسی دقت می‌کند و اهمیت می‌دهد که کار بکنم یا کار نکنم. ۳. عدم انگیزش به دلیل پاداش مشترک: هر عضو گروه با خود می‌گوید هنگامی که همه به‌طور یکسان پاداش دریافت

¹ Productivity

² Sink

³ Inputs

⁴ Outputs

⁵ Tangen

⁶ Human Resource Productivity

⁷ Ethic

⁸ Work Ethic

⁹ Islamic Work Ethic (IWE)

¹⁰ Social Loafing

می‌کنند چرا سخت‌تر از دیگران کار کنم. ۴. عدم هماهنگی: هنگامی که تعداد زیادی یک کار را انجام می‌دهند، دست و پای یکدیگر را می‌بندند (رضائیان، ۱۳۹۱).

این فصل تحت عنوان کلیات تحقیق مباحثی از جمله بیان مسئله، اهمیت و ضرورت انجام تحقیق، چارچوب نظری تحقیق، بیان اهداف، سؤالات و فرضیات تحقیق و را در برمی‌گیرد. همچنین در این فصل تعاریف اصطلاحات و واژگان تحقیق آورده شده است. اغلب سازمان‌های بزرگ امروزه دریافته‌اند که به خاطر مهارت‌ها و تجربیات نیروی انسانی‌شان موفق خواهند بود و نه به خاطر سیستم‌های فیزیکی و مکانیکی و اگر نتوانند سطح علمی و تخصصی نیروی انسانی در سازمان را بالا ببرند قطعاً از بازار جهانی کنار گذاشته خواهند شد (ازدوری، ۱۳۸۸).

افزایش سطح علمی و تخصصی کارکنان به‌نوبه خود در ارتباط با بهره‌وری سازمان خواهد بود. بدون تردید برای داشتن آینده‌ای پویا و توسعه‌یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقابلیت امروزی نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات هستیم. امروزه همه کشورهای توسعه‌یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به‌عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده‌اند. به‌این‌ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه به‌منظور اشاعه فرهنگ، نگرش ویژه‌ای به بهره‌وری و به‌کارگیری فنون و روش‌های بهبود آن سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی انجام داده‌اند (پورافکاری و قنبری، ۱۳۹۱).

در بهره‌وری کانون اصلی توجه، نیروی انسانی است و کلیه تلاش‌ها بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی تمرکز دارد. به‌عبارت‌دیگر موتور محرک هر نوع بهره‌وری، نیروی انسانی است، ولی در گذر زمان، دچار تغییرات و تحولات شده است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). دنیای ما دنیای سازمان‌ها است و گرداننده اصلی این گردونه انسان‌ها هستند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند. بدون انسان سازمان بی‌معنی و مدیریت امری موهوم است. در این میان با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است (رجبی پور میبیدی و فیروزآبادی، ۱۳۹۱).

رحمان سرشت و رفیعی (۱۳۸۶) بیان می‌دارند، ارزش‌های اخلاقی بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از آنجاکه در عصر دانش و جهانی شدن هنوز نیروی انسانی در محوریت عناصر متشکله سازمان‌ها قرار دارد، نحوه قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی امور بر عملکرد آن‌ها بسیار مؤثر است. از این‌رو سازمان‌ها جهت انجام وظایف با بیشترین کارایی و اثربخشی و در نتیجه تحقق اهداف و مأموریت‌ها علاوه بر رعایت استانداردها و قواعد سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی دارند که آن‌ها را در این امر یاری نموده و با ایجاد هماهنگی و ثبات رویه، حرکت آن‌ها را به سمت وضعیت مطلوب تسهیل نماید.

با توجه به فرهنگ اسلامی جامعه ما توجه به اخلاق اسلامی کار در سازمان‌ها حائز اهمیت است. اخلاق اسلامی کار بیان‌کننده انتظارات اسلام از رفتار فرد در محل کار است که این انتظارات دربرگیرنده‌ی میزان تلاش فرد در محل کار، ایثار و از خودگذشتگی، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی صحیح و خلاقیت فرد در محیط کار می‌شود. اساساً وقتی که شخص رابطه‌ای نزدیک با خدا برقرار می‌کند، نگرش‌ها و رفتارهای او تمایل به مطابقت داشتن با قوانین و مقررات شریعت دارند (رحمان و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۶). یوسف^{۱۲} (۲۰۰۰) طی مطالعات خود بیان می‌کند که مبانی اخلاق اسلامی کار علاوه بر بعد اقتصادی شامل ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی نیز می‌شود و اینکه کار باید به‌طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی‌دار باشد؛ زیرا در دیدگاه‌های اسلامی به کار به‌عنوان فعالیتی حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و دربردارنده معانی رشد شخصی، عزت‌نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می‌رود.

¹¹ Rahman & et al.

¹² Yousef

با توجه به آنچه بیان شد اهمیت نقش اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های خدماتی بر کسی پوشیده نیست و به نظر می‌رسد که این دو مؤلفه روابط مثبتی با یکدیگر داشته و بر این اساس در ارتباط منفی با برخی رفتارهای ناصحیح در محیط کار از جمله طفره‌روی اجتماعی باشند. طفره‌روی اجتماعی به تمایل افراد برای اعمال تلاش کمتر، زمانی که در گروه کاری فعالیت می‌کنند، نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند اشاره می‌کند (بنت و نیومن^{۱۳}، ۲۰۰۴).

کم‌کاری یا طفره‌روی اجتماعی به عنوان یکی از اساسی‌ترین سازه‌های نظری تبیین‌کننده پویایی‌های تیمی در بسیاری از رشته‌ها مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، روانشناسی اجتماعی، مدیریت و اقتصاد مورد پژوهش و بررسی قرار گرفته است. این سازه همواره در سطح تجزیه و تحلیل تیمی از اهمیت بسزا و قدرت تبیین‌کنندگی بالا برخوردار بوده است. در یک فرهنگ جمع‌گرا، تعلق فرد به جمع و هدف ارزش محسوب شده و اشتغال کارکنان به کار مبنایی اخلاقی دارد و تنها برای کسب درآمد نیست (رحمان سرشت، ۱۳۸۶). اما بهرغم جنبه‌های مثبت عملکرد تیمی و گروهی که می‌تواند کمک زیادی در ارتقاء عملکرد به نهادها و سازمان‌های اجتماعی داشته باشد، آن‌ها دارای ابعاد تاریک و کارکردهای منفی نیز هستند. یکی از مسائلی که بهره‌وری گروهی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کاهش تلاش آگاهانه افراد در گروه است. تحقیقات مؤید این است که افراد در بستر گروه، ممکن است تلاش کمتری را نسبت به زمانی که به طور انفرادی کار می‌کنند، از خود نشان دهند (چیت‌سازان و مرتضوی، ۱۳۸۹).

درواقع هرچند نفس کار گروهی در راستای افزایش هم‌افزایی است، گاهی فضای گروه بستری می‌شود تا ارزش‌های کارکردی حاکم بر سامانه‌های اجتماعی امروزی، یعنی بهره‌وری و کارایی کاهش یابد. تجربه نشان می‌دهد گروه‌ها همواره با تمام ظرفیت عمل نمی‌کنند و گاهی اوقات افراد در قالب گروه ممکن است تلاش کمتری نیز از خود نشان دهند؛ این عارضه‌ی سازمانی به طفره‌روی اجتماعی معروف است و سبب کاهش بهره‌وری در سازمان می‌گردد. بنابراین به نظر می‌رسد با توجه به جنبه‌های مثبت اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی در سازمان و رابطه مستقیم احتمالی آنان با یکدیگر، این مؤلفه‌ها دارای رابطه معکوس با طفره‌روی اجتماعی باشند. بررسی‌های محقق نشان می‌دهد که در صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان گاه‌آ مشاهده می‌شود که برخی از کارکنان در برخورد با یکدیگر و مهم‌تر از آن در برخورد با مراجعین به اصول اخلاقی پایبند نبوده و مشکلاتی را برای سازمان فراهم کرده‌اند، همچنین این احتمال وجود دارد که پایین بودن بهره‌وری برخی از نیروهای انسانی این سازمان بی‌ارتباط با بی‌اخلاقی‌های کاری و رفتارهای ضد ارزشی از جمله کم‌کاری در محل کار باشد، بنابراین تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این پرسش کلیدی خواهد بود که چه رابطه‌ای بین طفره‌روی اجتماعی و اخلاق اسلامی کار با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان وجود دارد؟

بهره‌وری نیروی انسانی مهم‌ترین معیار بهره‌وری است. زیرا عنصر اساسی در هرگونه تلاش برای بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است. آلفرد مارشال^{۱۴} با ارزش‌ترین سرمایه‌گذاری را پرورش نیروی انسانی قلمداد می‌کند (نصرپور، ۱۳۸۲). عدنان و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند اغلب دلیل عمده‌ای که سبب ناکامی و عدم موفقیت سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود می‌شود، نبود بهره‌وری در نیروی انسانی است. به همین دلیل تحقیقات در خصوص بهره‌وری از اهمیت شایان توجهی برخوردار است.

هرچند تا به امروز تحقیقات بسیاری در رابطه با اخلاق اسلامی کار انجام شده است اما ریزک^{۱۵} (۲۰۰۸) اظهار می‌دارد که در قرآن کریم و دیگر جنبه‌های شریعت اسلامی، روش معتبری برای ایجاد اخلاق کاری وجود دارد به گونه‌ای که از منظر این دیدگاه مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی یک تعهد اخلاقی محسوب می‌شود. بنابراین اخلاق اسلامی کار سزاوار انجام یک پژوهش جدی است چراکه برای محیط کاری مسلمانان و نگرش آنان به شغل، اخلاق اسلامی کار، یک ایده‌آل اخلاقی به حساب می‌آید. اسلام، یکی از تأثیرگذارترین عواملی است که سیستم ارزش‌گذاری جامعه ما را تشکیل داده است، از این رو اخلاق اسلامی کار بیانگر انکار زندگی نیست، بلکه نشان‌دهنده‌ی تحقق زندگی و توجه به انگیزه‌های کسب‌وکار در بالاترین سطح آن است، در نتیجه می‌توان این

¹³ Benet & Naumann

¹⁴ Marshal

¹⁵ Rizk

احتمال را در نظر گرفت که کسانی که به اسلام و عمل به آن اعتقاد دارند، بیش از دیگران رضایت شغلی داشته و از تعهد نسبت به سازمان خود برخوردارند (یوسف، ۲۰۰۱) و به نظر می‌رسد کسانی که در محیط کاری اخلاق اسلامی کار را رعایت می‌کنند از عملکرد شغلی مناسب‌تری نیز برخوردار باشند و بهره‌وری بالاتری را نیز از خود نشان دهند.

در دیگر سو طفره‌روی اجتماعی و کم‌کاری در سازمان‌های ایرانی یکی از معضلات اساسی آن‌ها محسوب می‌شود که سبب کاهش بهره‌وری و پایین آمدن عملکرد کارکنان شده است و صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) از این قاعده مستثنا نیست و گاه‌ا مشاهده می‌شود که کارمندان این صندوق از کم‌کاری همکاران خود در محیط کاری گلایه‌مند بوده‌اند و در بعضی مواقع اقدام به مقابله‌به‌مثل کرده و از انجام کارها در زمان مناسب شانه خالی می‌کنند، بنابراین لازم است که در این خصوص و روابط این رفتارهای ضد شهروندی در محیط کار با سایر مؤلفه‌ها تحقیقات جدی صورت پذیرد. از سوی دیگر در صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) به‌عنوان یک مؤسسه دولتی ایرانی تکیه اصلی بر کارکنان و مدیران پایبند به اخلاق است و توجه به انتظارات و حساسیت‌های اجتماعی با توجه به منشور اخلاقی این سازمان از رموز موفقیت آن محسوب می‌شود. بنابراین پژوهش حاضر از این جهت که موضوعی مذهبی را وارد مسائل سازمانی کرده و دنبال پی بردن به روابط آن با دو موضوع متضاد کم‌کاری و بهره‌وری است، ضرورت انجام دارد و از سوی دیگر این پژوهش از این جهت اهمیت می‌یابد که برای اولین بار در ایران رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و اخلاق اسلامی کار با بهره‌وری نیروی انسانی را در میان کارکنان مؤسسه قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان می‌سنجد و درحقیقت پوششی برای برطرف‌سازی خلأهای تحقیقاتی موجود در این زمینه می‌باشد.

هدف اصلی این مقاله تعیین رابطه اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی با بهره‌وری منابع انسانی کارکنان مؤسسه قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان. و اما اهداف فرعی به قرار زیر است:

- تعیین رابطه بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان مؤسسه قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان.
تعیین رابطه بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی کارکنان مؤسسه قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان.
تعیین رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان مؤسسه قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان.

فرضیات مقاله حاضر

۱. بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.
۳. بین طفره‌روی اجتماعی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش شناسی

روش تحقیق بر مبنای هدف کاربردی است. تحقیقات کاربردی تحقیقاتی هستند که نظریه‌ها، قانونمندی‌ها، اصول و فنونی که در تحقیقات پایه تدوین می‌شوند را برای حل مسائل اجرایی و واقعی به کار می‌گیرند (خاکی، ۱۳۹۰). همچنین به دلیل آن که در این تحقیق در پی بررسی رابطه بین طفره‌روی اجتماعی و اخلاق اسلامی کار با بهره‌وری کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان هستیم، بنابراین تحقیق حاضر، یک تحقیق کاربردی می‌باشد که نتایج آن مورد بهره‌برداری مدیران و کارکنان سازمان ذکرشده قرار خواهد گرفت. همچنین تحقیق از حیث ماهیت در میان تحقیقات توصیفی - همبستگی جای می‌گیرد.

جامعه مورد مطالعه در پژوهش حاضر کلیه کارکنان صندوق قرض الحسنه مهر امام رضا (ع) در استان خوزستان می باشد که با توجه به استعلام به عمل آمده از شعبه مرکزی این صندوق در شهرستان اهواز تعداد دفاتر این صندوق در استان خوزستان ۲۰ مورد و تعداد کارکنان آن ۲۱۷ نفر است.

از آنجاکه حجم کارکنان در جامعه آماری یعنی صندوق قرض الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان محدود و مشخص است حجم نمونه برابر با ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شده است.

همچنین با توجه به جامعه مورد مطالعه از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای استفاده شده است. به همین منظور ابتدا دفاتر صندوق قرض الحسنه مهر امام رضا (ع) به سه خوشه (شمال استان خوزستان، جنوب استان خوزستان و مرکز استان خوزستان)، تقسیم بندی شدند و سپس از بین این خوشه ها، خوشه های دیگری مربوط به دفاتر هر ناحیه و در نهایت هر شهر تعیین و سپس نمونه ها از بین دفاتر مشخص شده و بنا به نسبت به صورت تصادفی ساده انتخاب شده است.

در این مقاله، در مطالعات میدانی، روش پرسشنامه ای مورد استفاده واقع شده که با توجه به حجم نمونه (۱۴۰ نفر)، جهت اطمینان بیشتر تعداد ۱۶۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و از این تعداد ۱۵۳ پرسشنامه بازگردانده و همچنین ۵ پرسشنامه به دلیل مخدوش بودن و سایر مشکلات حذف و در نهایت ۱۴۸ پرسشنامه که برابر با حجم نمونه ی تحقیق بود، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

به منظور بررسی متغیرهای تحقیق از پرسشنامه های جمعیت شناختی محقق ساخته، طفره روی اجتماعی بولین و نیومن (۲۰۰۶)، اخلاق اسلامی کار یوسف (۲۰۰۰) و پرسشنامه بهره روی منابع انسانی محقق ساخته، استفاده شده است.

روایی ابزار اندازه گیری تحقیق

روایی^{۱۶} تعیین می کند ابزار تهیه شده تا چه حد مفهوم خاص مورد نظر را اندازه می گیرد و اعتبار تعیین می کند یک ابزار اندازه گیری تا چه میزان سازگاری مفهوم مورد نظر را اندازه می گیرد. به بیان دیگر، روایی به ما می گوید که آیا مفهوم واقعی را اندازه می گیریم و اعتبار با پایداری و سازگاری اندازه گیری سروکار دارد. روایی و اعتبار مهر تأییدی هستند بر استحکام عملی یک مطالعه پژوهشی. می توان آزمون های روایی را در سه گروه گسترده دسته بندی کرد: روایی صوری (محتوا)، روایی وابسته به معیار و روایی سازه (سکاران^{۱۷}، ۱۳۸۸).

در صورتی یک آزمون دارای اعتبار صوری است که ماده ها یا سؤالات آزمون در ظاهر شبیه به موضوعی باشند که برای اندازه گیری آن تهیه شده اند. در واقع اعتبار صوری از طریق بررسی ظاهر سؤالات تعیین می شود.

جهت تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از نظرات استاد راهنما و اساتید گروه مدیریت استفاده شد و جهت تعیین روایی صوری، پرسشنامه در اختیار مدیران و کارشناسان صندوق قرض الحسنه مهر امام رضا (ع) در استان خوزستان داده شد و پرسشنامه از سوی ایشان مورد تأیید قرار گرفت.

برای بررسی پایایی، محقق اقدام به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS برای پرسشنامه مورد نظر در ۳ بخش مجزا نمود که نتایج به شرح جدول ذیل حاصل گردید:

¹⁶ Validity

¹⁷ Sekaran

جدول (۱): محاسبه آلفای کرونباخ پرسشنامه

ابعاد پرسشنامه	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
طفره‌روی اجتماعی	۸	۰/۷۸۹
اخلاق اسلامی کار	۱۶	۰/۹۰۰
بهره‌وری منابع انسانی	۲۳	۰/۷۲۴
کل پرسشنامه	۴۷	۰/۸۲۱

با توجه به میزان نوسانات آلفای کرونباخ که بین صفر تا یک بوده و عدد بیشتر از ۷۰ درصد بیانگر سطح مطلوبی از پایایی می‌باشد، می‌توان گفت که سؤالات پرسشنامه در ابعاد مختلف آن به میزان قابل قبولی توانسته موضوع مورد بحث را اندازه‌گیری کند. لذا تحقیق از پایایی خوب و قابل قبولی برخوردار است.

روش تجزیه و تحلیل

تحقیق پیش رو از نظر ماهیت از نوع توصیفی همبستگی می‌باشد. توصیفی به این دلیل که در تحقیق به توصیف ارتباط موجود بین متغیرهای تحقیق پرداخته شده است و به این دلیل پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد که به بررسی میزان وابستگی متغیرهای مستقل به متغیر وابسته پرداخته شده است. تحقیقات همبستگی، شامل کلیه تحقیقاتی است که در آن‌ها سعی می‌شود رابطه بین متغیرهای مختلف کشف یا تعیین شود.

برای توصیف و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار Spss استفاده شده است:

نتایج

همان‌طور که قبلاً نیز ذکر شد، در این بخش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری برای بررسی روابط بین متغیرهای کمی و آزمون فرضیه‌های تحقیق به کار برده شده است. از آنجایی که ضریب همبستگی پیرسون جزو آزمون‌ها پارامتری است، نرمال بودن توزیع داده‌ها شرط لازم برای انجام ضریب همبستگی پیرسون است. به همین دلیل توزیع فراوانی داده‌ها در هر یک از متغیرهای مورد مطالعه با کمک آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف بررسی شده است، جدول شماره ۲، نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف را نشان می‌دهد.

جدول (۲): نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف

متغیرها	آماره K-S	معناداری سطح
طفره‌روی اجتماعی	۰/۰۵۵	۰/۲۰۰
اخلاق اسلامی کار	۰/۰۴۹	۰/۲۰۰
بهره‌وری منابع انسانی	۰/۰۵۲	۰/۲۰۰

همان‌گونه که در جدول شماره ۲، مشاهده می‌شود فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن توزیع فراوانی متغیرهای کمی تحقیق تأیید می‌شود ($P > 0.05$)، به عبارت دیگر توزیع فراوانی تمامی متغیرهای کمی تحقیق نرمال است.

آزمون فرضیه اول

فرضیه اول:

بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۳ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول (۳): نتایج ضرایب همبستگی بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی

متغیر ملاک		شاخص آماری
بهره‌وری منابع انسانی		
متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	
اخلاق اسلامی کار	سطح معناداری	۰/۰۰۱

* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است ** در سطح خطای ۱ درصد معنادار است

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی معنی‌دار است. یعنی بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0.696, P < 0.01$)، در نتیجه فرضیه‌ی اول تحقیق تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه دوم

فرضیه دوم:

بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۴ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی را نشان می‌دهد.

جدول (۴): نتایج ضرایب همبستگی بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی

متغیر ملاک		شاخص آماری
طفره‌روی اجتماعی		
متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	
اخلاق اسلامی کار	سطح معناداری	۰/۰۰۱

* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است ** در سطح خطای ۱ درصد معنادار است

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی معنی‌دار است. یعنی بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد ($r = -0.331, P < 0.01$)، بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

آزمون فرضیه سوم

فرضیه سوم:

بین طفره‌روی اجتماعی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۵ نتایج ضرایب همبستگی پیرسون بین طفره‌روی اجتماعی و بهره‌وری منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول (۵): نتایج ضریب همبستگی بین طفره‌روی اجتماعی بهره‌روی منابع انسانی

متغیر ملاک		بهره‌وری منابع انسانی	
شاخص آماری			
متغیر پیش‌بین	ضریب همبستگی	سطح معناداری	
طفره‌روی اجتماعی	-۰/۱۴۶	۰/۰۶۱	

* در سطح خطای ۵ درصد معنادار است ** در سطح خطای ۱ درصد معنادار است

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای طفره‌روی اجتماعی با بهره‌وری منابع انسانی معنی‌دار نیست. بین متغیرهای طفره‌روی اجتماعی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه منفی وجود دارد ولی معنادار نیست ($r = -0.146, P > 0.05$); بنابراین فرضیه‌ی سوم تحقیق تأیید نمی‌شود.

نتایج رگرسیون

جدول شماره ۶، نتایج رگرسیون چندمتغیری برای بررسی تأثیر متغیرهای اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی بر بهره‌وری منابع انسانی را نشان می‌دهد.

جدول (۶): نتایج رگرسیون چندمتغیری: تأثیر طفره‌روی اجتماعی و اخلاق اسلامی کار بر بهره‌وری

متغیرها	ضریب بتا ^{۱۸}	آماره‌ی تی	R ²	R ² (adj)	دوربین واتسون
طفره‌روی اجتماعی	-۰/۰۹۶	۱/۵۲۶	۰/۴۹۳	۰/۴۸۶	۱/۸۷۰
اخلاق اسلامی کار	**۰/۷۲۸	۱۱/۶۱۶			

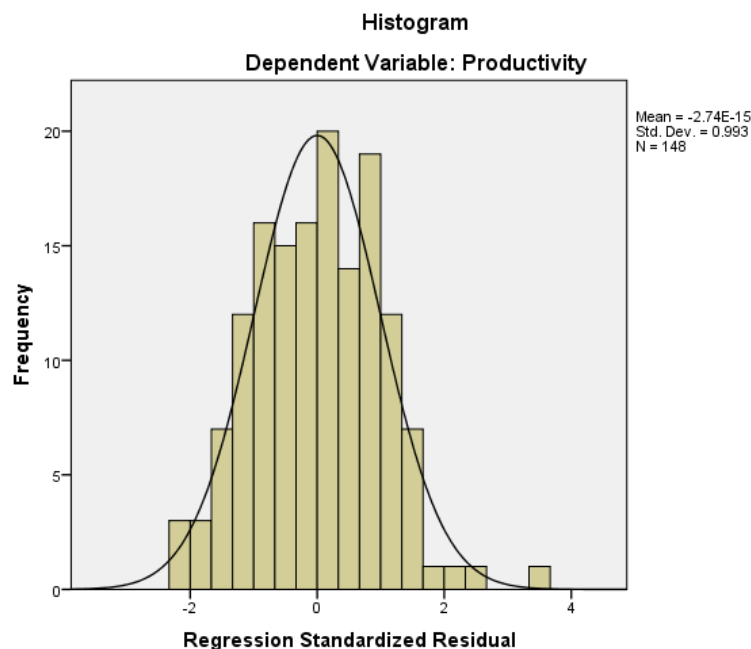
همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود متغیر طفره‌روی اجتماعی بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر منفی دارد ولی معنادار نیست ($\beta = 0.096, P > 0.05$). اخلاق اسلامی کار بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر مثبت و معنادار دارد ($\beta = 0.728, P < 0.01$). ضریب تعیین تعدیل شده نشان می‌دهد که متغیرهای تأثیرگذار (اخلاق اسلامی کار) ۶۴٫۸ درصد از تغییرات متغیر وابسته، بهره‌وری منابع انسانی، را تشریح می‌کند. نتایج بدست آمده از رگرسیون زمانی معتبر و قابل استفاده است که پیش‌فرض‌های آن محقق شده باشد، در زیر پیش‌فرض‌های رگرسیون مورد آزمون قرار گرفته است.

۱. میانگین خطاها صفر باشد.

۲. واریانس خطاها ثابت باشد.

مفروضات ۱ و ۲ بدین معنی است توزیع خطاها باید نرمال باشد. نمودار ذیل توزیع فراوانی خطاها (باقیمانده‌ها) و نمودار توزیع نرمال را نشان می‌دهد. بررسی این نگاره نشان می‌دهد توزیع فراوانی خطاها شباهت زیادی به توزیع نرمال دارد.

^{۱۸} منظور ضریب بتای استاندارد است.



نمودار (۱): توزیع فراوانی خطاها

۳. بین خطاهای مدل همبستگی وجود نداشته باشد. همان طور که در جدول شماره ۶ مشاهده می شود آماره‌ی دوربین - واتسن در فاصله‌ی ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، بنابراین فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی شود و می توان از رگرسیون استفاده کرد.

۴. متغیر وابسته دارای توزیع نرمال باشد. بررسی جدول شماره ۴-۶ نشان می دهد که متغیر وابسته، بهره‌وری منابع انسانی، دارای توزیع نرمال می باشد.

۵. بین متغیرهای مستقل همبستگی وجود نداشته باشد (دارای هم خطی نباشند). جدول شماره ۵ ذیل، آماره‌های هم خطی^{۱۹} و مقادیر تشخیص هم خطی^{۲۰} را نشان می دهد.

جدول (۷): آماره‌های هم خطی و مقادیر تشخیص هم خطی در مدل رگرسیون

متغیرها	آماره‌های هم خطی		مقادیر تشخیص هم خطی	
	تولرانس ^{۲۱}	عامل تورم واریانس ^{۲۲}	مقدار ویژه ^{۲۳}	شاخص وضعیت ^{۲۴}
طرفه‌روی اجتماعی	۱/۱۲۳	۰/۸۹۰	۰/۴۵۲	۸/۰۷۵
اخلاق اسلامی کار	۱/۱۲۳	۰/۸۹۰	۰/۶۱۲	۹/۹۵

هر چقدر تولرانس^{۲۵} کم باشد (کمتر از ۰/۱) اطلاعات مربوط به متغیرها کم بوده و مشکلاتی در استفاده از رگرسیون ایجاد می شود. عامل تورم واریانس نیز معکوس تولرانس بوده و هر چقدر افزایش یابد، باعث می شود (بیشتر از ۱۰) واریانس ضرایب رگرسیون افزایش یافته و

¹⁹ Collinearity Statistics

²⁰ Collinearity Diagnostics

²¹ Tolerance

²² Variance Inflation Factor (VIF)

²³ Eigenvalue

²⁴ Condition Index

رگرسیون را برای پیش‌بینی نامناسب می‌سازد (مومنی و قیومی، ۱۳۸۹، پالانت^{۲۶}، ۲۰۰۷). همان‌طور که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود مقدار تولرانس برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۱ بوده و عامل تورم واریانس نیز برای تمامی متغیرها کمتر از ۱۰ می‌باشد. مقادیر ویژه نزدیک به صفر نشان می‌دهد همبستگی داخلی پیش‌بینی‌ها زیاد است و تغییرات کوچک در داده‌ها به تغییرات بزرگ در برآورد ضرایب معادله رگرسیون منجر می‌شود. شاخص‌های وضعیت با مقدار بیش از ۱۵ نشان دهنده احتمال هم خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد و مقدار بیشتر از ۳۰ نشان بیانگر مشکل جدی در استفاده از رگرسیون در وضعیت موجود آن است. همان‌گونه که در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود هیچ یک از مقادیر ویژه نزدیک صفر نبوده و شاخص‌های وضعیت برای تمامی متغیرها کمتر از ۱۵ می‌باشد؛ این امر نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی دچار مشکل هم‌خطی نبوده و نتایج بدست آمده از آن به اندازه کافی اعتبار دارند.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌گیری بر اساس فرضیه اول

فرضیه ۱) بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای اخلاق اسلامی کار با بهره‌وری منابع انسانی معنی‌دار است. یعنی بین اخلاق اسلامی کار و بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0.696, P < 0.01$)، در نتیجه فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود به این معنی که با افزایش میزان اخلاق اسلامی در محیط کاری، میزان بهره‌وری کارکنان این سازمان افزایش می‌یابد. این یافته‌ها هماهنگ با یافته‌های به‌دست‌آمده در تحقیقات پیشین است که در آن‌ها ارتباط مثبت بین اخلاقیات و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است. از جمله احمدی و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌دارند که بین اخلاق کار و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رحمان سرشت و رفیعی (۱۳۸۶) معتقدند عملکرد و موفقیت سازمان‌ها متأثر از اخلاق کاری است و رحمانی تک آقاج (۱۳۹۱) نشان داده است که بهبود اخلاق کار بر بهره‌وری کارکنان تأثیر مثبت و مستقیم دارد. از دیگر یافته‌های هم‌جهت با تحقیق حاضر می‌توان به اعتباریان و وظیفه دیمرچی (۱۳۹۱) اشاره کرد که نشان دادند وجود اخلاق کار موجب تقویت بهره‌وری منابع انسانی می‌شود، همچنین ارشدی و پیریایی (۱۳۹۳) نیز نشان داده‌اند که سطوح بالای اخلاق اسلامی کار به وقوع پیامدهای مثبتی برای سازمان‌ها منجر می‌شود که با یافته‌های تحقیق حاضر هماهنگ می‌باشد و بدون تردید بهره‌وری مهم‌ترین پیامد برای هر سازمانی است.

نتیجه‌گیری بر اساس فرضیه دوم

فرضیه ۲) بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای اخلاق اسلامی کار با طفره‌روی اجتماعی معنی‌دار است. یعنی بین اخلاق اسلامی کار و طفره‌روی اجتماعی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد ($r = -0.331, P < 0.01$)، بنابراین فرضیه دوم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

این یافته با نتایج محققان مختلفی همچون پترسون (۲۰۰۲)، هاشمی شیخ شبنانی و همکاران (۱۳۹۰) و گل‌پرور و نادری (۱۳۹۰) همسویی دارد. پترسون (۲۰۰۲) نشان داده است که فضای اخلاقی در سازمان نقش بازدارنده در وقوع رفتارهای انحرافی در محیط کار دارد و هاشمی شیخ شبنانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داده‌اند که بین اخلاق اسلامی کار و بطالت اجتماعی رابطه‌ی منفی و

^{۲۵} تولرانس شاخصی است که مشخص می‌کند تغییرپذیری یک متغیر مستقل خاص چه مقدار توسط سایر متغیرهای مستقل توضیح داده نشده است و از رابطه‌ی $1 - R^2$ برای هر متغیر محاسبه می‌شود.

^{۲۶} Pallant

معنی‌داری وجود دارد. همچنین گل‌پرور و نادى (۱۳۹۰) نشان داده‌اند که اخلاق کار رابطه‌ی منفی با رفتارهای انحرافی در محیط کار من جمله طفره‌روى اجتماعى دارد که همان‌طور که ذکر گردید این یافته‌ها با نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش هماهنگ می‌باشد. رابطه‌ی اخلاق اسلامى کار با طفره‌روى اجتماعى در محیط کار در چهارچوب رابطه‌ی جو و فضای اخلاقى سازمان قابل تشریح است. درواقع جو و فضای اخلاقى یک سازمان از معیارهای مدیریتی و کارکنان سازمان و در یک نگاه کلانتر از معیارهایی که در یک جامعه تسلط دارند تأثیر می‌پذیرند. زمانی که ادراکات و باورهای اخلاقى، شکل بارز و مسلطی داشته باشند، این تسلط در تک‌تک روابط و فضای سازمان نمود خود را بر جای می‌گذارد. در همین خصوص اخلاق کار اسلامى که مبتنی بر آموزه‌های مختلف دین مبین اسلام است، وقتی از طرق مختلف در چهارچوب باورها و رفتارهایی نظیر کار دقیق و انسان دوستانه، صداقت و استقلال همراه با نیت خداپسندانه در فضای سازمان منتشر می‌شود، به‌طور طبیعی جایی برای رفتارهای آسیب‌رسان به نظام سازمانی و همکاران در قالب رفتارهای انحرافی در محیط کار باقی نمی‌گذارد (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۰).

نتیجه‌گیری بر اساس فرضیه سوم

فرضیه ۳) بین طفره‌روى اجتماعى و بهره‌ورى منابع انسانی رابطه معنادارى وجود دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیرهای طفره‌روى اجتماعى با بهره‌ورى منابع انسانی معنی‌دار نیست. بین متغیرهای طفره‌روى اجتماعى و بهره‌ورى منابع انسانی رابطه منفی وجود دارد ولی معنادار نیست ($r = -0.146, P > 0.05$)؛ بنابراین فرضیه‌ی سوم تحقیق تأیید نمی‌شود.

هماهنگ با یافته‌های این تحقیق ولتر و همکاران (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که رضایت فردی در گروه‌هایی که در آن طفره‌روى وجود داشت پایین‌تر از گروه‌هایی بود که سخت‌تلاش و کار می‌کردند اما برخلاف پیش‌بینی‌ها بهره‌ورى فردی در گروه‌ها با یکدیگر تفاوتی نداشت. اما موسوی و همکاران (۲۰۱۲) تقریباً در تضاد با یافته‌های این تحقیق نشان دادند که طفره‌روى اجتماعى منجر به از دست رفتن بهره‌ورى در کار گروهی و بهره‌ورى سازمان می‌شود. همان‌طور که ذکر گردید در این تحقیق نیز رابطه‌ی منفی بین طفره‌روى و بهره‌ورى نشان داده شد اما این رابطه معنادار نبود. می‌توان دلیل عدم معنادارى رابطه بین این دو مؤلفه را در سطح بالای اخلاق اسلامى کار در میان کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان و نیز میزان پایین طفره‌روى اجتماعى در میان آنان جستجو کرد. با توجه به شیوع فزاینده رفتارهای ضد تولید و هزینه‌های مرتبط با آن بسیار سودمند است تا سازمان‌ها، متغیرهای سهمیم در چنین رفتارهایی را شناسایی کنند و یا حداقل عوامل بالقوه‌ای که می‌توانند وقوع یا رخداد این رفتارها را در محیط‌های کار پیش‌بینی نمایند، تشخیص دهند. چنین تشخیص و شناسایی، عملیاتی کردن برنامه‌ها و راهبردهای کاهش و مهار این رفتارها را در محیط کار میسر می‌سازد (رابینسون و گرین برگ^{۲۷}، ۱۹۹۸). به باور رابینسون و بنت^{۲۸} (۱۹۹۵) رفتارهایی که در محیط کار انحرافی محسوب می‌شوند، به همان میزان هم غیراخلاقى هستند. درواقع تمایز حقیقی بین رفتار اخلاقى با رفتارهای انحرافی در آن است که رفتارهای اخلاقى، رفتارهایی مبتنی بر قاعده صحیح یا غلط و بر مبنای قواعدی نظیر عدالت، قانون یا دیگر رهنمودهای ارزشی و اخلاقى هستند، ولی رفتار انحرافی بر رفتارهایی که تخطی از هنجارهای سازمان هستند متمرکز می‌باشند (گل‌پرور و نادى، ۱۳۹۰). بنابراین طبیعی به نظر می‌رسد که در جامعه‌ای مانند جامعه مورد تحقیق یعنی کارکنان صندوق قرض‌الحسنه مهر امام رضا (ع) استان خوزستان که اخلاق اسلامى کار در سطح بالایی در میان آنان جاری است، طفره‌روى اجتماعى به‌عنوان یک رفتار انحرافی در سطح پایینی باشد و رابطه‌ی منفی آن با بهره‌ورى منابع انسانی معنادار نگردد.

²⁷ Robinson & Greenberg

²⁸ Bennet

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. نهج البلاغه، شریف رضی، ترجمه محمد دشتی.
۳. آرمسترانگ، م. (۱۳۸۴). مدیریت استراتژیک منابع انسانی. ترجمه سید محمد اعرابی و داوود ایزدی، تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۴. ارجمند نیا، ع. ا. (۱۳۸۸). تأملی بر پدیده تنبلی اجتماعی. پژوهشنامه علوم اجتماعی، شماره ۴۸، ۵۴-۳۷.
۵. اردلان، م. ر؛ قنبری، س؛ فیضی، ک؛ سیف پناهی، ح. و زندی، خ. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی، سال چهارم، شماره ۱۳، ۹۶-۷۵.
۶. ارشدی، ن. و پیریایی، ص. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان. دوفصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، سال بیست و دوم، شماره ۱، ۲۳۴-۲۱۳.
۷. ازدری، ع. (۱۳۸۸). مدیریت دانش در سازمان‌های دولتی. پایگاه مقالات علمی مدیریت.
۸. اعتباریان، ا. و وظیفه دمیرچی، ق. (۱۳۹۱). اخلاقیات در کار و بهره‌وری نیروی انسانی. همایش ملی ارزش‌ها و اخلاقیات در مدیریت (آذر ۱۳۹۱)، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب.
۹. انصاری، م. ا. و شاکر اردکانی، م. (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره‌ی ششم، شماره ۲، ۹۸-۸۶.
۱۰. پورافکاری، ن. و قنبری، ع. (۱۳۹۱). سازوکار توانمندسازی نیروی انسانی در مدیریت سازمان‌های ورزشی. مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران، سال چهارم، شماره ۳، ۳۸-۲۵.
۱۱. جان مشایخ، پ. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان ادارات شهرستان کازرون. دو فصلنامه علمی - تخصصی اسلام و مدیریت، سال اول، شماره ۱، ۱۶۲-۱۵۱.
۱۲. چیت‌سازان، ع. و مرتضوی، س. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر پدیده‌ی طفره‌روی اجتماعی در فعالیت‌های گروهی، مورد مطالعه: گروه‌های مطالعاتی دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع). مجله اندیشه مدیریت راهبردی، سال چهارم، شماره ۱، ۱۶۱-۱۸۰.
۱۳. حافظ نیا، م. ر. (۱۳۸۵). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: انتشارات سمت.
۱۴. حرّ عاملی (۱۳۷۲). وسائل الشیعه (جلد ۱۷) (۱۴۰۹). قم: انتشارات مؤسسه اهل‌البیت.
۱۵. خاکی، غ. (۱۳۹۰). روش تحقیق (با رویکرد به پایان‌نامه نویسی). تهران: نشر بازتاب.
۱۶. خسروی، ز. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۱۷. دفت، ریچارد. ال (۱۳۹۳). تئوری و طراحی سازمان. ترجمه علی پارساییان و سیدمحمد اعرابی، تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۱۸. رجیبی پور میبیدی، ع. و دهقانی فیروزآبادی، م. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران. فصلنامه اخلاق زیستی، سال دوم، شماره ۶، ۹۲-۴۹.
۱۹. رحمان سرشت، ح. و رفیعی، م (۱۳۸۶). اخلاق کار به‌مثابه بهبود عملکرد سازمان‌ها در عصر جهانی‌سازی. هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت.

۲۰. زاهدی، ش.ا. و نجاری، ر. (۱۳۸۷). *بهره‌وری منابع انسانی و مدیریت دانش*. مجله پیک نور، سال ششم، شماره ۲۱، ۱۳-۳.
۲۱. سبک رو، م؛ وفايي یگانه، م. و کاشانی، ص. (۱۳۸۹). *بهره‌وری کارکنان شرکت‌های بیمه در پرتو هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری*. فصلنامه صنعت بیمه، سال بیست و پنجم، شماره ۱ (پیاپی ۹۷)، ۲۰۲-۱۷۹.
۲۲. سکاران، ا. (۱۳۸۸). *روش‌های تحقیق در مدیریت*. (ترجمه محمد صائبی و محمود شیرازی)، تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
۲۳. سلاجقه، س. و سیستانی خانمان، ف. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان*. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۲۴ تیرماه.
۲۴. سرمدی، م. ر. و شالباف، ع. (۱۳۸۶). *اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر*، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. سال دوم، شماره ۴ و ۳، ۹۹-۱۱۰.
۲۵. شریفی، م؛ زینالی، س. ح؛ احمدیان، م. و مدنی، س. م. (۱۳۷۸). *فرهنگ جامع سخنان امام حسین (ع)*. ترجمه علی مؤیدی، تهران: نشر گروه حدیث پژوهشکده باقرالعلوم (ع).
۲۶. گل پرور، م. و نادى، م. ع. (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، ۴۳-۵۳.
۲۷. موغلی، ع؛ سیدجوآدین، س. ر؛ احمدی، س. ع. ا. و علوی، آ. (۱۳۹۲). *تبیین مدل اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی با واسطه‌ی ارزش‌های شغلی (مورد مطالعه دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)*. مجله مدیریت اطلاعات سلامت، دوره‌ی دهم، شماره ۲، ۳۱۱-۳۰۲.
۲۸. هاشمی شیخ شبانی، س. ا؛ زغبی قناد، س. و طافی، ن. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی، عواطف شغلی و اخلاق کار اسلامی با بطالت اجتماعی در کارکنان*. دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران، ۳ و ۴ اسفند ۱۳۸۹، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).
۲۹. هالس، ف. و همفری، ج. (۱۳۸۶). *بهبود بهره‌وری و فواید آن*. ترجمه هور دخت دانش و سهراب خلیلی شورینی، تهران: انتشارات فیروزه.

30. Abdul Shukor .B. S. ,Abdul Whid .B. M. K. ,Ghozali .M. & Nor Azim .H. (2010). *Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction*. The Journal of Human Research and Adult Learning ,6 (1) ,106-114.
31. Adnan .E. ,Shaerif .M. ,Mayer .p. & Abed .K. (2007). *Benchmarking Masonry Labor Productivity*. Internatinal Journal of Performance Management 56 (4).
32. Aggarwal .P. & O'Brien .C. (2008). *Social loafing on group projects structural antecedents and effect on student satisfaction*. Journal of Marketing Education ,3 (3) , 255-264.
33. Ali J. A. (1992). *Islamic work ethic in Arabia*. Journal of Psychology ,126 (5) ,507-517.
34. Ali J. A. (1988). *Scaling an Islamic work ethic*. Journal of Social Psychology ,128 (5) , 575-583.

35. Arsalan .M. (2001). *The work ethic values of protestant British ,catholic Irish and Muslim Turkish managers*. Journal of Business Ethics ,31 (1) ,321-339.
36. Beekun .R. I. (1996). *Islamic Business Ethic*. Journal of International Institute of Thought . 703 ,471-1133.
37. Comer .D. R. (1995). *A Model of Social Loafing in Real Work Groups*. Journal of Human Relations ,48.
38. Kayes .A. B. ,Kayes .D. C. & Kolb .D. A. (2005). *Experiential learning in teams*. Journal of Simulation & Gaming ,36 (3) ,330-354.
39. Lin .T. C. & Hung .C. C. (2009). *Understanding social loafing in Knowledge contribution from the perspective of justice and trust*. Journal of Expert System with Application ,36 ,6156-6163.
40. Prokopenko J. (1992). *Productivity management*. A Practical handbook .Genevea .JLo . 2nd imp .With corrections.
41. Rizk .R. R. (2008). *Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics*. Social Responsibility Journal ,4 (1/2).
42. Rokhman .W. (2010). *The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes*. EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 15 (1).
43. Robinson .S. L. & Greenberg J. (1998). *Employee behaving badly: Dimension , determinants and dilemmas in the study of workplace deviance*. Journal of Trends in Organizational Behavior ,5 ,1-30.
44. Welter .W. ,Canale .S. ,Fiola .CH. ,Sweeney .K. & L'Armand .K. (2002). *Effects of social loafing on individual satisfaction and individual productivity*. Psi Chi Journal of Undergraduate Research: The national Honor Society in Psychology ,7 (3) ,142-144.
45. Yousef .D. A. (2000). *Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change*. Journal of Human Relations ,53 (4) ,513-537.
46. Yousef .D. A. (2001). *The Islamic work ethic as Mediator of the relationship between Iocus of control: role conflict and role ambiguity*. Journal of Manegerial Psychology ,15 (4) ,283-302.