

## واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تأکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی

عباسعلی رستگار\*، محسن عین‌علی\*\*  
هوشمند باقری قره‌بلاغ\*\*، امین همتی\*\*\*\*

تاریخ دریافت: ۹۷/۱۰/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۴/۲۰

### چکیده

سازمان‌ها در بافت جوامع اسلامی توجه خود را به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی معطوف نموده‌اند؛ چراکه کارکنان با روحیه بالا و رفتارهای مثبت کاری، یک دارایی کلیدی برای سازمان محسوب می‌شوند و جذب و نگهداری چنین کارکنانی یک تصویر قوی از سازمان ایجاد می‌کند. هدف از این مطالعه، واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تأکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی است. این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری مطالعه حاضر شامل همه کارکنان اداره برق و مخابرات شهر سمنان است که از میان آنها ۱۵۰ نفر به‌عنوان انتخاب شدند و داده‌ها از طریق پرسشنامه گردآوری شد و به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار Pls Smart- مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی و بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین بین درگیری شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی و معنی‌داری یافت شد. سرانجام، درگیری شغلی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

**کلیدواژه:** اخلاق کار اسلامی؛ درگیری شغلی؛ ترک خدمت؛ کارکنان

---

\*. دانشیار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران (نویسنده مسئول) a\_rastgar@semnan.ac.ir  
\*\*. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران  
\*\*\*. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران  
\*\*\*\*. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی و کارمند دانشگاه سمنان

## مقدمه

امروزه، سازمان‌های جوامع اسلامی توجه خود را به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی معطوف نموده‌اند؛ چراکه احتمال می‌رود کارکنانی که پایبند به اخلاق کار اسلامی باشند، اشتیاق و انرژی بیشتری را در رابطه با کار خود نشان دهند. وجود چنین کارکنانی در هر سازمان، فرصت بزرگی را جهت پیشبرد اهداف سازمانی ایجاد می‌کند. یکی از روش‌های تربیت چنین کارکنانی، توجه ویژه به پرورش اخلاق فردی و کاری است. اخلاق یعنی رعایت اصل معنوی و ارزش‌هایی که بر رفتار شخص یا گروه، حاکم است مبنی بر اینکه درست چیست و نادرست کدام است (احمد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). از طرف دیگر، اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسانی تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری از خلقیات درونی انسان ناشی می‌شود و بروز ظاهری پیدا می‌کند. اخلاق از مهم‌ترین مباحث دینی است و از یک‌نظر مهم‌ترین هدف انبیای الهی را تشکیل می‌دهد، زیرا بدون اخلاق، نه دین برای مردم مفهومی دارد و نه دنیای آنها سامان می‌یابد. امروزه توانایی درک، پیش‌بینی و بهبود رفتار کارکنان از جنبه‌های اصلی کار یک مدیر محسوب می‌شود (گانی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). برای مدیران، شناسایی عوامل مؤثر بر بینش کارمندان نسبت به شغل خود، چالش‌ها، انگیزه، استخدام و حفظ کارکنان متعهد، مهم می‌باشد. همچنین به منظور رقابت موفقیت-آمیز در محیط جذب نیروهای متخصص لازم است که سازمان‌ها از راهبردهای اساسی در جهت افزایش درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بهره‌گیری نمایند. در این رابطه مقوله درگیری شغلی و نتایج برآوردی آن امروزه مورد توجه خاص بوده و پایه مطالعات در زمینه رفتارهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد (مؤمن‌پور<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). مفهوم درگیری شغلی اشاره به درجه‌ای دارد که کارکنان از لحاظ روان‌شناختی با شغلی کنونی خود هویت‌یابی می‌کنند. بنابراین، به منظور رقابت موفقیت‌آمیز در محیط جذب نیروهای متخصص لازم است که سازمان‌ها از راهبردهای اساسی در جهت افزایش درگیری شغلی کارکنان بهره‌گیری نمایند. در این رابطه، مقوله درگیری شغلی و نتایج برآوردی آن امروزه مورد توجه خاص بوده و پایه مطالعات در زمینه

1. Ahmad  
2. Gagné  
3. Momenpur

رفتارهای سازمانی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد (فام- تای<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). تمایل به ترک خدمت، به‌عنوان قصد کارکنان برای یافتن گزینه‌های شغلی دیگر تعریف شده است (راواس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). مطالعات نشان می‌دهد، هنگامی که افراد از تمرکز بیشتری بر شغل خود برخوردارند و با اشتیاق وظایف محوله را انجام می‌دهند، رفتارهای مخرب و حتی مسائلی مثل ترک خدمت کاهش می‌یابد (سوکرکت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). در نتیجه، ترک خدمت نتیجه بی‌میلی به شغل و نداشتن علاقه و التزام به مبانی آن است (آکانداز و اریلماز<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). به‌هرحال، اگرچه پژوهش‌های محدودی به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و متغیرهای فردی و سازمانی پرداخته‌اند، اما ادبیات موجود بیانگر این است که میزان توجه به اخلاق کار اسلامی در نقاط مختلف جهان رو به افزایش است (احمد و همکاران، ۲۰۱۱).

از سوی دیگر، با توجه به نقش بسیار حیاتی سازمان‌ها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع به‌ویژه جوامع پایبند به ارزش‌های اخلاقی و اسلامی از جمله ایران از این سازمان‌ها افزایش یافته است. علاوه بر این، کشور ایران به‌عنوان کشوری مسلمان در مبحث اخلاق کار اسلامی مزیت رقابتی پایداری دارد و می‌توان با شناسایی دقیق میزان و نحوه تأثیرات این مفهوم مهم اسلامی، بر فرایند و خروجی‌های سازمانی، از این مزیت رقابتی به شکل صحیح بهره جست (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۶). درحقیقت، پدیده اخلاق کاری اسلامی باید در کشور ایران که دارای جمعیت اکثریت مسلمان است، مفید باشد. در پاسخ به نیاز شایان‌ملاحظه برای مطالعه اخلاق کاری اسلامی و تأثیر آن بر پیامدهای کاری در سازمان‌های ایرانی و با توجه به اینکه پژوهش‌های محدودی در این زمینه در سازمان‌های دولتی انجام گرفته است، ضرورت انجام این پژوهش شکل گرفت. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی و رابطه آنها با تمایل به ترک خدمت کارکنان سازمان‌های مدیریت دولتی چگونه است؟

---

1. Pham-Thai  
2. Rawwas  
3. Sukriket  
4. Akgunduz & Eryilmaz

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت به احتمال اینکه یک کارمند داوطلبانه شغل خود را ترک کند، اشاره دارد (ژانگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). تمایل به ترک خدمت یعنی کارمند قصد خروج از سازمان برای پیدا کردن یک شغل بهتر و همکاری با یک کارفرمای بهتری را داشته باشد. به علاوه، ترک خدمت، تمایل ارادی و برنامه‌ریزی شده برای جستجوی فرصت‌های شغلی در سازمان دیگر است (یواس چی او<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). سه عامل فردی، درون‌سازمانی و برون‌سازمانی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده ترک خدمت کارکنان در نظر گرفته می‌شوند (سام ناناکان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). مطالعات نشان می‌دهد که سطح تحصیلات با تمایل به ترک شغل رابطه مثبت دارد؛ یعنی با افزایش سطح تحصیلات تمایل به ترک خدمت افزایش می‌یابد (کاتن و تاتل<sup>۴</sup>، ۱۹۸۶). در واقع، کارکنان غیرمدیریتی به ترک شغل و سازمان خود تمایل بیشتری دارند (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸). براون و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) معتقدند، هنگامی که یک فرد احساس می‌کند سازمان توانایی رفع نیازهای خاص او را ندارد، تمایل می‌یابد که سازمان را ترک کند و در جستجوی شغل جدید باشد (براون<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). مدیرانی که به شغل خود علاقه‌مندند و آن را تجربه جذابی می‌دانند، تعهد و انرژی بیشتری حین انجام وظیفه دارند و تمایل کم‌تری به ترک سازمان از خود نشان می‌دهند (اسلاتری<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

## اخلاق کار اسلامی

اسلام در همه جنبه‌های زندگی بشری از جمله فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی برای مسلمانان توصیه‌هایی داشته است. اسلام، پیروانش را به انجام امور شغلی و کاری با حداکثر وفاداری و

1. Zhang
2. Ucho
3. SamGnanakkan
4. Cotton & Tuttle
5. Brown et al
6. Brown
7. Slattery

صداقت دعوت می‌کند (راواس و همکاران، ۲۰۱۷). اخلاق کار اسلامی را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، اخلاق کار اسلامی یک جهت‌گیری به سوی کار و رویکردهای شغلی به‌عنوان یک ارزش در زندگی بشر است. جهت‌گیری‌ای که مشارکت و درگیری معتقدان را در محیط کار شکل داده، تحت تأثیر قرار می‌دهد و بیان می‌کند کار میان نیازهای شخصی یک ارزش است. اخلاق کار اسلامی، کار خلاق را به‌عنوان منبع شادی و کمال فرض می‌کند و سخت‌کوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند، به‌احتمال‌زیاد در زندگی پیشرفت می‌کنند و بالعکس افرادی که سخت‌کوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود (انصاری و اردکانی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). اخلاق کار اسلامی مبتنی بر قرآن و سنت پیامبر (ص)، بر چهار نگرش حاصل شود؛ این نگرش‌ها عبارتند از: نگرش به معیشت، ثروت، زمان و اوقات فراغت (توفایل<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). اخلاق کار اسلامی رویکردی است که کار را به‌عنوان یک دارایی ارزشمند در زندگی یک انسان می‌بیند. اکثر محققان معتقدند که در اخلاق کار اسلامی، کار یک فعالیت واجب است (یوسف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). اخلاق کاری اسلامی که براساس اصول و قوانین اسلام بنا شده است، نه تنها به کار فرد در محیط سازمان، بلکه به عملکرد اجتماعی او نیز دلالت دارد (خان<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). اصول اخلاق کاری اسلامی به هر دو بعد رفتار اخلاقی و اجتماعی دلالت دارد. این اصول به ایجاد حس قوی بین تعهد سازمانی و ماندگاری در سازمان مانند کاهش میزان استعفا منجر می‌شوند (راواس و همکاران، ۲۰۱۷).

اخلاق کاری اسلامی از تعهد به کار حمایت و بر کمال و رشد در محیط کار تأکید می‌کند (احمد، ۲۰۱۱). پژوهش راواس<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که اخلاق کاری اسلامی به کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان منجر می‌شود (راواس و همکاران، ۲۰۱۷). خان و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود گزارش کردند که رابطه منفی بین اخلاق کاری اسلامی و قصد ترک خدمت کارکنان وجود دارد (خان و همکاران، ۲۰۱۱). اخلاق کاری اسلامی، یک نظام

---

1. Ansari & Ardakani  
2. Tufail  
3. Yousef  
4. Khan  
5. Rawwas

اعتقادی مبتنی بر آموزه‌های قرآن و سنت پیامبر(ص) است که افراد را به سمت کار با این دیدگاه که وظیفه و مسئولیت را فضیلت بدانند، هدایت می‌کند (رورکوم<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). اخلاق کار در اسلام دارای ارزش ذاتی است، به این معنا که پاداش برای انجام کار درست و مجازات برای عمل خطا، در زندگی بعد از مرگ، توسط پروردگار مورد رسیدگی قرار می‌گیرد (رگاب ریزک<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر، این نوع رویکرد به شغل، بر میزان مشارکت و درگیری در کار تأثیر می‌گذارد و کار را یک فضیلت برای فرد می‌داند (علی و آل هویان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). توفایل<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی را با نقش میانجی درگیری شغلی سنجیده است. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (توفایل و همکاران، ۲۰۱۷). محققان پیشنهاد کردند که پژوهش‌هایی در جوامع مختلف و در سطوح ملی و منطقه‌ای به منظور درک بهتر این رابطه صورت پذیرد. براساس شناخت مطالعات قبلی، مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی کارکنان در فرهنگ اداری ایران متمرکز شده است. بنابراین، با توجه به مباحث مطرح شده، فرضیه‌های زیر را می‌توان بیان کرد:

فرضیه اول: اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌داری

دارد.

فرضیه دوم: اخلاق کار اسلامی بر درگیری شغلی کارکنان، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

## درگیری شغلی

درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد (آگروال<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). درگیری شغلی به عنوان «بهره‌برداری اعضای سازمان از وجود خود، در جهت انجام نقش‌های شغلی» تعریف می‌شود. در درگیری شغلی افراد، خود را از جنبه‌های جسمی، شناختی و احساسی تحت تأثیر قرار می‌دهند و در راستای ایفای وظایف شغلی

1. Rurkkhum
2. Ragab Rizk
3. Ali & Al-Owaihan
4. Tufail
5. Agarwal

به کار می‌گیرند (اسلاتری و همکاران، ۲۰۱۰). در ادامه، تعاریفی از هر سه بعد درگیری شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

- درگیری جسمی: به حالتی اشاره دارد که تمام تلاش جسمانی خود را جهت عجزین شدن با شغل به کار می‌گیرد.

- درگیری عاطفی: در این بعد از درگیری شغلی، فرد با بهره‌گیری از احساس، اشتیاق و انگیزه خود، برای انجام وظایف مربوط به شغل اقدام می‌کند.

- درگیری شناختی: در این حالت شاغل حد زیادی از تمرکز، توجه و نگرانی خود را نسبت به بهبود امور شغلی معطوف می‌دارد (میلیمان<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

مفهوم درگیری شغلی به‌عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به‌منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته باشیم (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۸). لازم به ذکر است که درگیری شغلی کارکنان به‌لحاظ مفهومی شبیه انگیزه ذاتی است که برای ایجاد و پیشنهاد چیزی جدید ضروری است. کارکنان انگیزشی در توانایی خود در دستیابی به آنها، اعتماد به نفس خود را در زمان کار و تلاش خود به کار می‌گیرند (سالانوا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). درگیری شغلی اشاره به این نکته دارد که فرد به‌لحاظ شناختی، عاطفی و جسمی برای شغل خود اهمیت قائل است و از آنجاکه تمایل به ترک خدمت نیز به انگاره‌ها و پیش‌فرض‌های ذهنی فرد از شغل خود وابسته است (کانگ و بوسر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸)، پیش‌بینی می‌شود که این دو مفهوم از همبستگی لازم برخوردار باشند. نتایج تحقیق کانگ و بوسر (۲۰۱۸) مؤید رابطه منفی بین درگیری شغلی کارکنان با تمایل به ترک خدمت است. از این رو، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه سوم: درگیری شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، تأثیر منفی و معنی‌داری دارد.  
فرضیه چهارم: درگیری شغلی، رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت کارکنان را میانجی‌گری می‌کند.

1. Milliman  
2. Salanova  
3. Kang & Busser

جدول ۱. خلاصه اهم تحقیقات انجام شده

پژوهشگر (سال)	موضوع مطالعه	جامعه آماری	نتایج
فرید <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹)	تأثیر عدالت و اخلاق کار اسلامی در پیش‌بینی رفتارهای شهروندی و درگیری شغلی	۳۵۴ نفر از پرستاران چین	نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار شهروندی و درگیری شغلی دارد.
دی-کلرک <sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۸)	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار یاری‌کننده: نقش تعدیل‌گری جنسیت و رهبری مستبدانه	کارکنان سازمان‌های پاکستان	نتایج حاکی از این است که ارزش‌های کار اسلامی به‌طور مثبتی با رفتارهای یاری‌کننده در ارتباطند و همچنین رابطه مثبت و معنی‌داری بین تجربه کارکنان و رهبری مستبدانه یافت شد.
توفایل و همکاران (۲۰۱۷)	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی	کارکنان دانشگاه	نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.
مرتضی <sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۶)	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای تسهیم دانش	۲۱۵ نفر از کارکنان مؤسسه‌های آموزشی	نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌داری اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای تسهیم دانش است.
خان <sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۵)	عدالت سازمانی و پیامدهای شغلی: نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی	۱۸۲ نفر از کارکنان کاندا	نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رضایت و درگیری شغلی دارد. همچنین بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر منفی دارد.
یادگاری و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی کارکنان و تأثیر آن بر ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی	مدیران خوشه سازندگان تجهیزات نفت، گاز و پتروشیمی اراک	نتایج نشان داد که بین متغیر اخلاق کار اسلامی بر متغیر ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

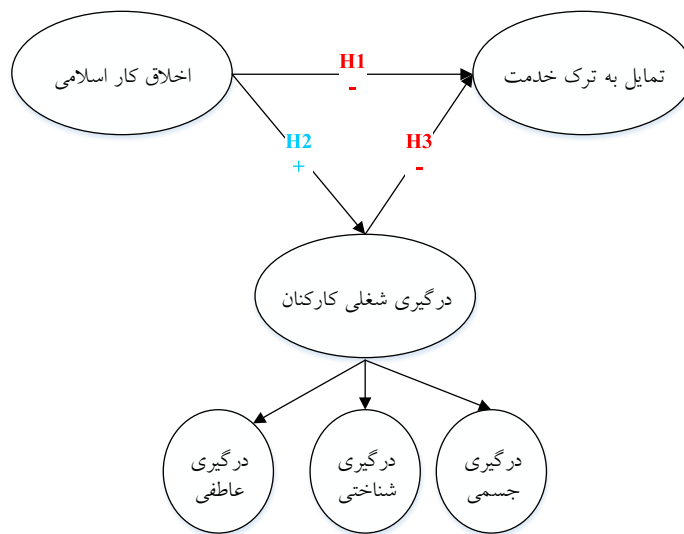
1. Farid
2. De Clercq
3. Murtaza
4. Khan



پژوهشگر (سال)	موضوع مطالعه	جامعه آماری	نتایج
زبانی شادباد و همکاران (۱۳۹۶)	رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت	کارکنان دانشگاه‌های دولتی تبریز	نتایج پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معنی‌داری بین دو متغیر درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای وجود دارد. همچنین رابطه منفی معنی‌داری بین دو متغیر درگیری شغلی و تناسب شغلی با تمایل به ترک خدمت وجود دارد.
علی‌پور و عزیزی (۱۳۹۵)	بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت	کارشناسان وزارت ورزش و جوانان	نتایج نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی و نیت ترک خدمت رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.
میرکمالی و نامداری پژمان (۱۳۹۴)	نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان	کارکنان صنایع متوسط همدان	نتایج نشان داد از بین رویکردهای مذاکره، اعتماد و دلجویی و از بین مؤلفه‌های اعتماد سازمانی نگرانی و دلواپسی و گشودگی با درگیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند.
واحد اسرمی و همکاران (۱۳۹۴)	نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت	کارکنان سازمان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی	نتایج بیانگر این بود که اخلاق کار اسلامی بر احساس انرژی کارکنان اثر مثبت معنی‌داری دارد. همچنین، اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثر مستقیم منفی معنی‌داری ندارد.
حسینی و همکاران (۱۳۹۳)	تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان	کارکنان اداره برق ارومیه	یافته‌های پژوهش نشان داد که میان متغیرهای اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی، اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و همچنین بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

## مدل مفهومی پژوهش

باتوجه به فرضیه‌های توسعه یافته، مدل تحقیق در زمینه اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان در شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع تحقیقات توصیفی و با روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری مطالعه حاضر همه کارکنان اداره برق و مخابرات شهر سمنان می‌باشند که تعداد آنها ۲۶۰ نفر است. نمونه آماری پژوهش حاضر براساس جدول مورگان ۱۵۰ نفر انتخاب شد. مقیاس‌های تحقیق برای سنجش متغیرها ابتدا از مبانی نظری استخراج شد. همچنین برای اطمینان از پایایی مقیاس‌های سنجش مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول (۲) ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ برای تمام مقیاس‌های تحقیق در سطح مطلوب است که نشان از اعتبار سنجه‌های پژوهش دارد.

جدول ۲. نتایج پایایی و منابع مقیاس های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس های سنجش	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
اخلاق کار اسلامی	توفایل و همکاران، ۲۰۱۷	۵	۰/۸۹۸
درگیری شغلی کارکنان	میلیمام و همکاران، ۲۰۱۸	۹	۰/۸۵۶
تمایل به ترک خدمت	میلیمام و همکاران، ۲۰۱۸	۳	۰/۷۹۳

## تجزیه و تحلیل داده ها

تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از طریق مدل سازی معادلات ساختاری انجام گرفته است. ابتدا بهنجار (نرمال بودن) متغیرها از طریق آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (K-S)، بررسی شد که با توجه به اینکه بعضی متغیرها ناهنجار بودند، لذا از روش PLS برای مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول (۳)، ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود، ۶۸٪ پاسخگویان مرد و ۳۶٪ پاسخگویان مجرد بودند. تحصیلات کارشناسی با حدود ۴۷٪ بیشتر فراوانی را میان پاسخگویان داشته است.

جدول ۳. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد بررسی

ویژگی های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی	ویژگی های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۸	دپلم	۱۸	۱۲٪
	مرد	۱۰۲	فوق دپلم	۵۳	۳۵٪
وضعیت تأهل	مجرد	۵۴	لیسانس	۷۱	۴۷٪
	متأهل	۹۶	فوق لیسانس و +	۸	۶٪
سن	۲۰ - ۳۰	۴۲	کم تر از ۵ سال	۲۹	۱۹٪
	۳۱ - ۴۰	۸۸	۱۵ - ۶ سال	۷۳	۴۹٪
	۴۱ - ۵۰	۱۵	۱۶ - ۲۵ سال	۳۰	۲۰٪
	۵۰ به بالاتر	۵	بالای ۲۵ سال	۱۸	۱۲٪

درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی	درصد فراوانی	فراوانی	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۰/۰۲	۴	تکنسین مسئول تعمیرات و روشنایی معاير	۰/۰۹	۱۴	کارشناس بودجه و تجهيزات
۰/۰۶	۹	کارشناس تعمیرات پست‌ها	۰/۰۸	۱۲	اداره مالی
۰/۰۳	۵	کارگر برقکار راننده	۰/۰۶	۹	اداره تعمیرات بهره‌برداری
۰/۱۴	۲۱	کارشناس مانیتورینگ و اتوماسیون	۰/۱۵	۲۲	کارشناس حسابداری و رسیدگی
۰/۲۰	۲۹	کارشناس بازدید و برنامه‌ریزی	۰/۰۵	۸	مأمور بازدید
۰/۰۸	۱۱	اداره خدمات پشتیبانی	۰/۰۴	۶	مسئول انشعابات

### روایی و پایایی

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی از طریق ضریب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی صورت می‌پذیرد که در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های پایایی و روایی

R <sup>2</sup>	بار عاملی	AVE	CR	α	متغیرهای مکنون
-	۰/۷۸۱	۰/۵۹	۰/۸۹	۰/۸۲	اخلاق کار اسلامی
	۰/۸۳۵				
	۰/۷۹۹				
	۰/۸۶۸				
	۰/۸۴۹				
۰/۳۳۲	۰/۸۰۱	۰/۷۱	۰/۸۱	۰/۸۷	درگیری عاطفی
	۰/۸۷۲				
	۰/۸۶۳				
	۰/۷۹۱	۰/۶۰	۰/۸۸	۰/۸۴	درگیری شناختی
	۰/۹۳۵				
	۰/۹۵۴	۰/۶۲	۰/۸۹	۰/۷۹	درگیری جسمی
	۰/۸۵۴				
	۰/۹۲۶				
۰/۳۸۷	۰/۷۹۴	۰/۵۷	۰/۷۸	۰/۷۵	تمایل به ترک خدمت
	۰/۸۱۲				
	۰/۸۵۳				

باتوجه به اینکه مقدار مناسب برای بار عاملی، ۰/۴، آلفای کرونباخ ۰/۷، برای پایایی ترکیبی ۰/۷ و برای میانگین واریانس استخراج شده، ۰/۵ است و لازم بود، سؤال‌هایی که دارای کم‌ترین بارعاملی هستند، حذف شوند، به‌ناچار ۲ سؤال از اخلاق کار اسلامی، به‌منظور بهبود شاخص‌ها حذف شد که مطابق جدول (۴) مشاهده می‌شود. تمامی معیارها (آلفای کرونباخ؛ پایایی ترکیبی؛ میانگین واریانس استخراج شده و بارهای عاملی) در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسب اتخاذ نموده‌اند که می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید نمود. معیار دیگر برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری روایی واگرا است که دو موضوع را پوشش می‌-

دهد: الف) مقایسه میزان همبستگی بین شاخص‌های یک سازه با آن سازه درمقابل همبستگی آن شاخص‌ها با سازه‌های دیگر. ب) مقایسه میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش درمقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها (روش فورنل و لاکر). در این پژوهش نحوه تفسیر روایی واگرا با روش دوم گزارش شده است.

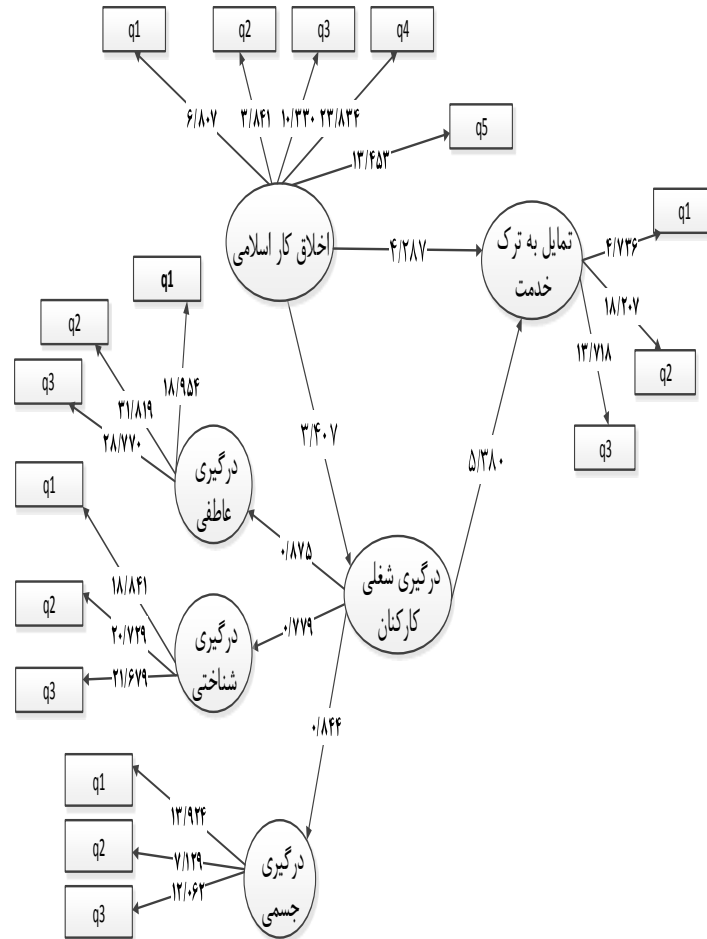
جدول ۵. روایی واگرا (روش فورنل لاکر)

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵
اخلاق کار اسلامی	۰/۷۶۸				
درگیری عاطفی	۰/۶۷۷	۰/۸۴۲			
درگیری شناختی	۰/۶۲۸	۰/۷۷۹	۰/۷۷۴		
درگیری جسمی	۰/۵۹۳	۰/۶۸۴	۰/۵۳۰	۰/۷۸۷	
تمایل به ترک خدمت	۰/۳۲۵	۰/۴۴۴	۰/۲۲۹	۰/۴۵۵	۰/۷۵۴

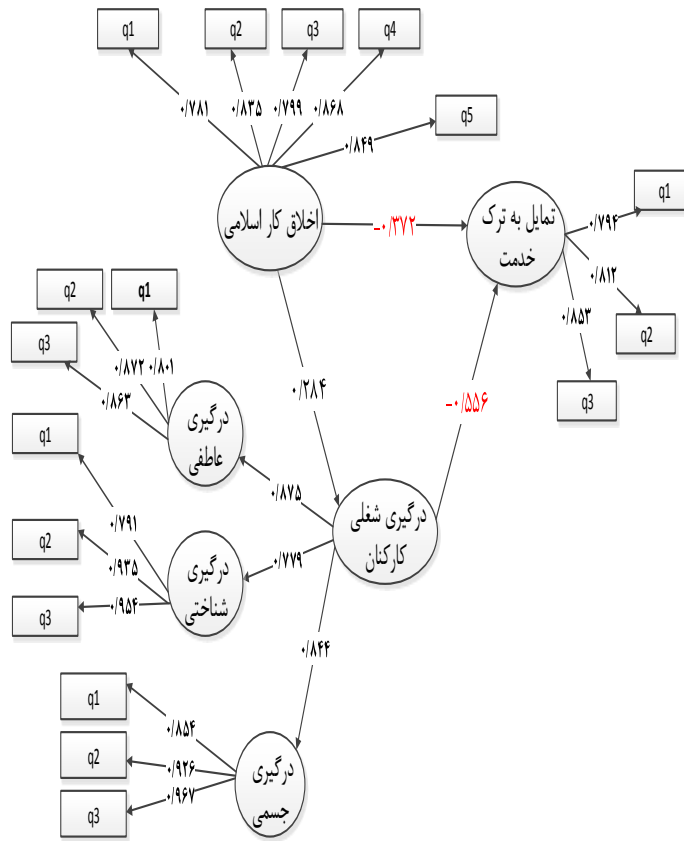
برای محاسبه این ماتریس مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آنها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته‌اند، باید بیشتر باشد. براساس جدول (۵) مشاهده می‌شود که متغیرهای مکنون در مدل، تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

در شکل (۲)، اعداد مشخص شده روی فلش‌ها نشان‌دهنده مقادیر T-value هستند. جهت آزمون فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۰/۹۵ مقادیر بزرگ‌تر و مساوی قدر مطلق ۱/۹۶، به معنای وجود ارتباط معنی‌دار بین دو متغیر است.

در شکل (۳) ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشخص شده است. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد روی فلش‌های متغیرهای پنهان بیانگر بارهای عاملی است. در مدل آزمون شده ابتدا معنی‌دار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی در سطح ۰/۹۵ بررسی شد که مطابق شکل (۳) مشاهده می‌شود که تمام بارهای عاملی در این سطح اطمینان معنی‌دار هستند.



شکل ۲. مقادیر T-value مدل تحقیق



شکل ۳. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل تحقیق

### بررسی فرضیه‌های تحقیق

پس از بررسی برازش مدل، با استفاده از ضرایب معنی‌داری  $Z$  و ضرایب استاندارد شده بار عاملی مربوط به مسیرهای هر یک از فرضیه‌ها به بررسی و آزمون فرضیه‌ها پرداخته شده است. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش بدین صورت است که آماره آزمون معنی‌داری بالاتر از  $1/96$  باشد. براساس آنچه گفته شد، تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید شد.



جدول ۶. بررسی فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	آماره t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید ✓	۴/۲۸۷	-۰/۳۷۲	اخلاق کار اسلامی ← تمایل به ترک خدمت
تأیید ✓	۳/۴۰۷	۰/۲۸۴	اخلاق کار اسلامی ← درگیری شغلی
تأیید ✓	۵/۳۸۰	-۰/۵۵۶	درگیری شغلی ← تمایل به ترک خدمت
تأیید ✓	۱۸/۳۲۹	-۰/۱۵۷	اخلاق کار اسلامی ← درگیری شغلی ← تمایل به ترک خدمت

### بررسی برازش مدل ساختاری

برازش مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). با توجه به جدول (۷) میزان GOF مدل کلی برابر با ۰/۵۸ است که نشان دهنده برازش قوی مدل است. علاوه بر این، هر چه مقادیر  $Q^2$  بیشتر باشد، نشان از قدرت پیش‌بینی بهتر سازه‌هاست.

جدول ۷. برازش مدل کلی

سازه‌ها	اخلاق کار اسلامی	درگیری شغلی کارکنان	تمایل به ترک خدمت
Communalities	۰/۷۴	۰/۶۸	۰/۵۴
R Square	-	۰/۳۳۲	۰/۳۸۷
$GOF = \sqrt{\text{Community}} \times R^2 = 0/653 * 0/525 = 0/581$			
$Q^2$	-	۰/۳۲۴	۰/۱۹۶

## بحث و نتیجه‌گیری

به کارگیری مباحث اخلاقیات و اصول اخلاقی در جامعه مورد تأکید اسلام است. مدیریت موفق و مؤثر سازمان‌ها تنها به تخصص و توانایی مدیران و کارکنان سازمان‌ها بستگی ندارد، بلکه رعایت اصول اخلاقی نیز مکمل سازنده‌ای در این جهت به‌شمار می‌آید. اینکه اخلاق در موفقیت سازمان نقشی مهم ایفا می‌نماید، در مطالعات مختلفی تأیید شده است. از آنجاکه یکی از پیامدهای اخلاق کار اسلامی، می‌تواند افزایش درگیری شغلی کارکنان باشد، لذا مطالعه حاضر به واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تأکید بر میانجی‌گری درگیری شغلی پرداخت. با توجه به فرضیه نخست در مورد اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت، ارتباط منفی و معنی‌دار بین این دو متغیر وجود دارد. همان‌طور که در جدول (۵) نشان داده شده است، متغیر اخلاق کار اسلامی با بتای ۰/۳۷۲- و تی ویو ۴/۲۸۷، با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی داشته است. نتایج این مطالعه با کار انجام‌شده توسط راواس و همکاران (۲۰۱۷) و خان و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی دارد. می‌توان بیان کرد که وجود اخلاق کار اسلامی باعث کاهش ترک خدمت کارکنان از کار می‌شود. علاوه بر این، می‌توان استدلال کرد که کارکنان تحلیل‌رفته، بیشتر از سایر کارکنان تمایل به ترک خدمت داشته و نسبت به رها کردن شغل، اندیشه ذهنی دارند. کارکنانی که طی دوره‌های زمانی طولانی، تحلیل‌رفتگی شغلی و آثار سوء آن را بر جسم و روان خود احساس کنند، مستعد و مترصد رهایی از شرایط غیر دلخواه و بهبود کیفیت زندگی شغلی و حیات اجتماعی خویشند. تغییر شغل یکی از پیامدهای کاهش سطح انرژی و تحلیل‌رفتگی کارکنان است. همچنین ممکن است مساعده‌بودن جو اخلاقی در سازمان حضور کارکنانی باشد که حداقل در ظاهر، اهتمام بیشتری به این مسائل دارند. می‌توان این‌گونه اظهار نظر کرد که علی‌رغم اینکه اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها می‌تواند زمینه‌های تمایل به ترک خدمت را کاهش دهد، اما در سازمان‌های مورد بررسی در این مطالعه چون به‌طور طبیعی و به‌دلیل حضور کارکنانی با ویژگی‌های خاص در سازمان، سطح اخلاق کاری در وضعیت مناسبی است. این عامل صرفاً نمی‌تواند به کاهش تمایل به ترک خدمت منجر شود، بلکه عوامل دیگری ممکن است این رابطه را تحت تأثیر قرار دهد.

نتایج فرضیه دوم نشان داد که همبستگی مثبت قابل توجهی بین اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی کارکنان وجود دارد. اخلاق یکی از پیامدهای درگیری شغلی است. همان‌طور که مشاهده

می‌شود، اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی با بتای ۰/۲۸۴ و تی ۳/۴۰۷ رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این با مطالعه توفایل و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) و علی و الاویهان<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) هم‌راستایی دارد. با توجه به مثبت بودن ضرایب همبستگی، مشخص می‌شود که هرچه اخلاق کار اسلامی افزایش پیدا کند، درگیری شغلی کارکنان بیشتر می‌شود. نتایج نشان می‌دهد که میزان پابندی به اخلاق کار اسلامی در سطح بالاتر از متوسط و میزان درگیری شغلی کارکنان در سطح متوسط بود. در این راستا به نظر می‌رسد مدیریت سازمان‌های دولتی، با درک اهمیت این موضوع به رعایت اخلاق حرفه‌ای آن‌گونه که متناسب با آموزه‌های اسلامی باشد، به نحو مطلوبی اهتمام نموده‌اند. در عین حال، نتایج نشان داد که علی‌رغم بالابودن اخلاق کار اسلامی، درگیری شغلی کارکنان در سطح متوسط بوده است. بنابراین، این یافته‌ها ضرورت توجه بیشتر مسئولان سازمان‌ها به نیازها، علائق، شرایط و روابط کارکنان را به گونه‌ای که زمینه‌ساز افزایش درگیری شغلی آنها باشد، آشکار می‌سازد. نتایج همچنین نشان داد که سه مؤلفه درگیری عاطفی؛ درگیری شناختی و درگیری جسمی می‌توانستند نقش معنی‌داری در پیش‌بینی درگیری شغلی کارکنان داشته باشند. قابل ذکر است که درگیری شغلی اشاره به این نکته دارد که فرد به لحاظ شناختی، عاطفی و جسمی برای شغل خود اهمیت قائل است و از آنجا که تمایل به ترک خدمت نیز به پیش‌فرض‌های ذهنی فرد از شغل خود وابسته است، پیش‌بینی می‌شود که این دو مفهوم از همبستگی لازم برخوردار باشند. از سوی دیگر در پژوهش حاضر از ابعاد درگیری شغلی، درگیری عاطفی نسبت به درگیری شناختی و جسمی دارای بیشترین ضریب مسیر (۰/۸۷۵) است؛ یعنی در واقع، فرد با بهره‌گیری از اشتیاق و انگیزه خود، برای انجام وظایف مربوط به شغل اقدام می‌کند. علاوه بر این، نتایج فرضیه سوم در راستای مطالعات کانگ و بوسر<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) مؤید رابطه منفی بین درگیری شغلی کارکنان با تمایل به ترک خدمت با بتای ۰/۵۵۶- است. سازمان‌ها بر درگیری شغلی کارکنان به عنوان یک راهبرد موفق متمرکز هستند تا کارکنان‌شان را در محیط کار نگه دارند و مانع ترک کار آنها شوند و بدین طریق بهره‌وری را ارتقا دهند. براساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل

1. Tufail et al  
2. Ali & Al-Owaihan  
3. Kang & Busser

داده‌ها، فرضیه چهارم نیز تأیید شد. در واقع، هرچه کارکنان بیشتر درگیر شغل خود شوند، تمایل به ترک خدمت کارکنان کاهش می‌یابد. در راستای، ارتباط مثبت و معنی‌دار بین اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر سمنان به مدیران سازمان توصیه می‌شود، تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق‌مدارانه و تشویق و ترغیب کارکنان به انجام فعالیت‌های کاری مبتنی بر آموزه‌های اسلامی معطوف نمایند تا از این طریق بتوان به ارتقای درگیری شغلی کارکنان امیدوار بود.

از میان پژوهش‌های ذکر شده در مبانی نظری و پیشینه پژوهش، پژوهش توفایل و همکاران (۲۰۱۷) و فرید و همکاران (۲۰۱۹) اهمیت ویژه‌ای دارد. توفایل و همکاران (۲۰۱۷)، بخشی از پژوهش خود را به تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی درگیری شغلی اختصاص داده‌اند. همچنین، فرید و همکاران (۲۰۱۹)، به رابطه بین عدالت و درگیری شغلی با توجه به نقش تعدیل‌گری اخلاق کار اسلامی پرداخته‌اند. در حالی که در پژوهش حاضر، بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان (عاطفی، شناختی و جسمی) پرداخته شده و متغیر وابسته در این پژوهش تمایل به ترک خدمت کارکنان است. از میان پژوهش‌های داخلی نیز در مطالعه واحد اسرمی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر نقش میانجی احساس انرژی بر اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت آزموده شده است، اما در این پژوهش تأثیر ابعاد درگیری شغلی بر تمایل به ترک خدمت مورد بحث است. علاوه بر این، در تحقیق واحد اسرمی و همکاران (۱۳۹۴) نتایج تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان معایر با یافته‌های پژوهش حاضر است (رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت در پژوهش حاضر، تأیید شد، ولی در پژوهش واحد اسرمی و همکاران، ۱۳۹۴ تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت معنی‌دار نبوده است و فرضیه مورد نظر رد شده است). از این رو، پژوهش آنها بیشترین قرابت را با پژوهش حاضر دارد.

## منابع

- ابراهیمی، الهام؛ شجاع، علی و پیرانی احمدآباد، ندا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر ارزش ویژه برند مبتنی بر مشتری در صنعت هتل‌داری: نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی. *نشریه مدیریت بازرگانی*، دوره سوم، شماره نهم: ۴۳۹-۴۶۲.
- حسنی، محمد؛ رحیمی، مرضیه و سامری، مریم (۱۳۹۳). تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره دوازدهم، شماره چهار: ۶۱۳-۶۳۳.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار pls*، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- زبانی شادباد، محمدعلی؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۶). رابطه درگیری شغلی و تناسب شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تمایل به ترک خدمت. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، دوره دوم، شماره ۱۲: ۷۷-۸۴.
- علی‌پور، عثمان و عزیزی، بیستون (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهدسازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران. *مدیریت ورزشی*، دوره هشتم، شماره پنجم: ۶۸۱-۶۹۳.
- میرکمالی، سیدمحمد و نامداری پژمان، مهدی (۱۳۹۴). نقش رویکردهای مذاکره و اعتماد سازمانی در میزان درگیری شغلی کارکنان صنایع متوسط استان همدان. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره چهارم، شماره دوازدهم: ۱۲۳-۱۴۵.
- واحد اسرمی، محمدجواد؛ مرادزاده، عبدالباسط و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۴). نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تمایل به ترک خدمت. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، دوره هشتم، شماره بیست و هشت: ۳۳-۵۶.
- یادگاری، رضا؛ رحمانی، کمال‌الدین و مدرس خیابانی، فرزین (۱۳۹۷). بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی کارکنان و تأثیر آن بر ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی. *پژوهش‌های اخلاقی*، سال نهم، شماره دوم: ۳۱۵-۳۳۰.
- Agarwal, U. A. (2016). Examining perceived organizational politics among Indian managers: Engagement as mediator and locus of control as moderator. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(3), 415-437.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: an Islamic prospective. *Journal of Human Sciences*, 8(1), 850-859.

- Akgunduz, Y. & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. **International Journal of Hospitality Management**, 68(2), 41-49.
- Ali, A. J. & Al-Owaihan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. **Cross cultural management: An international Journal**, 15(1), 5-19.
- Ansari, M. E. & Ardakani, M. S. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. **Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine**, 6(2), 86-98.
- Brown, D. J., Ferris, D. L., Heller, D. & Keeping, L. M. (2007). Antecedents and consequences of the frequency of upward and downward social comparisons at work. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 102(1), 59-75.
- Cotton, J. L. & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. **Academy of management Review**, 11(1), 55-70.
- De Clercq, D., Haq, I. U., Raja, U., Azeem, M. U. & Mahmud, N. (2018). When is an Islamic work ethic more likely to spur helping behavior? The roles of despotic leadership and gender. **Personnel Review**, 47(3), 630-650.
- Farid, T., Iqbal, S., Jawahar, I. M., Ma, J. & Khan, M. K. (2019). The interactive effects of justice perceptions and Islamic work ethic in predicting citizenship behaviors and work engagement. **Asian Business & Management**, 18(1), 31-50.
- Gagné, M. (2018). From strategy to action: transforming organizational goals into organizational behavior. **International Journal of Management Reviews**, 20, S83-S104.
- Kang, H. J. A. & Busser, J. A. (2018). Impact of service climate and psychological capital on employee engagement: The role of organizational hierarchy. **International Journal of Hospitality Management**, 75 (3), 1-9.
- Khan, K., Abbas, M., Gul, A. & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. **Journal of Business Ethics**, 126(2), 235-246.
- Milliman, J., Gatling, A. & Kim, J. S. (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, 35 (8), 56-65.
- Momenpur, N., Hasani, M. & GHasemzadeh, A. (2015). The Role of Ethical Climate in Staffs' Job Involvement Dimensions. **Bioethics Journal**, 5(17), 65-90.
- Murtaza, G., Abbas, M., Raja, U., Roques, O., Khalid, A. & Mushtaq, R. (2016). Impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behaviors and knowledge-sharing behaviors. **Journal of Business Ethics**, 133(2), 325-333.
- Pham-Thai, N. T., McMurray, A. J., Muenjohn, N. & Muchiri, M. (2018). Job engagement in higher education. **Personnel Review**, 47(4), 951-967.
- Ragab Rizk, R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. **Social Responsibility Journal**, 4(1/2), 246-254.
- Rawwas, M. Y., Javed, B. & Iqbal, M. N. (2018). Perception of politics and job outcomes: moderating role of Islamic work ethic. **Personnel Review**, 47(1), 74-94.
- Rurkkhum, S. (2010). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behavior in Thai organizations. **Journal of Business Ethics**, 124(3), 126-141.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. **The International Journal of Human Resource Management**, 19(1), 116-131.

- SamGnanakkan, S. (2010). Mediating role of organizational commitment on HR practices and turnover intention among ICT professionals. **Journal of Management Research**, 10(1), 39.
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., Anderson, J. E. & Sardesai, R. (2010). Relationship between job characteristics and attitudes: A study of temporary employees. **Journal of Applied Social Psychology**, 40(6), 1539-1565.
- Sukriket, P. (2014). The relationship between job satisfaction and turnover intention of Thai software programmers in Bangkok, Thailand. **AU Journal of Management**, 12(2), 42-52.
- Tufail, U., Ahmad, M. S., Ramayah, T., Jan, F. A. & Shah, I. A. (2017). Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Citizenship Behaviours among Female Academic Staff: the Mediating Role of Employee Engagement. **Applied Research in Quality of Life**, 12(3), 693-717.
- Ucho, A., Mkavga, T. & Onyishi, I. E. (2012). Job satisfaction, gender, tenure, and turnover intentions among civil servants in Benue State. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, 3(11), 378-387.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic—A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. **Personnel review**, 30(2), 152-169.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S. & Liu, D. (2018). The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. **International journal of environmental research and public health**, 15(5), 988.