

فرا تحلیلی بر مطالعات مربوط به اخلاق کار اسلامی

حکیمه السادات شریف زاده^۱

سید احمد میرمحمدتبار^۲

مریم سهرابی^۳

چکیده

بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروهای انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان‌ها به وجود آورد. همچنین بحث از اصول اخلاقی و به‌ویژه اخلاق کار اسلامی در جامعه ایران اسلامی دارای اهمیت است. به دلیل اهمیت موضوع، در سال‌های اخیر تحقیقات زیادی درباره اخلاق کار اسلامی انجام شده است. با توجه به افزایش تحقیقات اخلاق کار اسلامی و شناسایی متغیرهای متعدد مرتبط با آن، تحقیق حاضر درصدد بررسی مهمترین متغیرهای مرتبط با اخلاق کار اسلامی در تحقیقات انجام شده در ایران است. روش تحقیق مقاله حاضر، فراتحلیل می‌باشد. جامعه آماری تحقیق همه‌ی مقالات معتبر علمی هستند که در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۴ با موضوع اخلاق کار اسلامی منتشر شده‌اند. در نهایت ۱۶ تحقیق انتخاب و با نرم‌افزار CMA₂ مورد تحلیل قرار گرفتند.

نتایج تحقیق نشان داد که در مجموع رابطه ۱۶ متغیر با اخلاق کار اسلامی در تحقیقات مختلف بررسی شده است. از بین این متغیرها، سه متغیر تعهد سازمانی، عدالت سازمانی و رضایت شغلی بیشترین تاثیر را بر اخلاق کار اسلامی داشتند. نتایج فراتحلیل نشان داد که اندازه اثر بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی با ۰/۵۵ در حد بالا می‌باشد. همچنین اندازه اثر ترکیبی عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی با ۰/۵۳ در حد بالا قرار دارد. رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی، در تحقیقات مرور شده معادل ۰/۲۷ و در حد ضعیف می‌باشد.

کلیدواژه‌ها

اخلاق کار اسلامی، فراتحلیل، تعهد سازمانی، عدالت سازمانی، رضایت شغلی.

۱- دکترای علوم تربیتی، استادیار دانشگاه مازندران Email: hakimehsharifzadeh@gmail.com

۲- دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، دانشگاه فردوسی (نویسنده مسئول)
Email: ahmad_mirtabar@yahoo.com

۳- کارشناس ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه مازندران Email: m.sohrabi.artan@gmail.com

طرح مسأله

توجه به نقش اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های مختلف زندگی همواره در طول تاریخ بشر وجود داشته و خواهد داشت. این توجه به نقش اخلاقیات بیشتر از آن جهت بوده که فطرت بشر گرایشی انکارناپذیر به ارزش‌های الهی و انسانی داشته و دارد (حریری و همکاران، ۱۳۹۳: ۶۶).

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. مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان، سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند. برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های عملی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است این ابزارها عبارتند از کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط‌مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزش (رجبی‌پور میبدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱: ۵۰).

ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های مدیران و کارکنان را باید در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد. تحقیقات صورت گرفته نشان می‌دهد کسانی که اخلاق اسلامی برایشان ارزش است از شغل خود راضی هستند و در نتیجه تمایل دارند تعهد بیشتری در کار داشته باشند (یوسف^۱، ۲۰۰۰).

اخلاق کار اسلامی^۲ به انتظارات اسلام درباره محترم شمردن و ارج نهادن به رفتارهایی مثل تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت در محیط‌های کاری اشاره دارد. وقتی افراد یک ارتباط صمیمی و تنگاتنگ با خدا داشته باشند، گرایش و رفتارهای آنها تمایل بیشتری به سازگاری با قوانین و قیود مذهبی دارد (رحمان^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). در این راستا، علی^۴ (۱۹۹۲) بیان می‌کند که درگیری و مشغولیت هدفمند در کار، اساس اخلاق کار اسلامی است. او مدعی است که این نوع مشغولیت دستیابی به اهداف فردی و اجتماعی را تسهیل می‌کند. کار در اسلام یک فضیلت است که توسط افراد جامعه بکار گرفته می‌شود. به

1 - Yousef

2 - Islamic work ethics

3 - Rahman

4 - Ali

صورت معنوی، مشغولیت خلاق برای ایجاد موازنه بین زندگی فردی و اجتماعی ضروری است، این در حالی است که انجام وظایف در زندگی برای خدا است (حیاتی و کانیاگو^۱، ۲۰۱۲).

علی (۲۰۰۵) مدعی است که اخلاق اسلامی کار از چهار مفهوم اصلی تلاش، رقابت، شفافیت و مسئولیت‌پذیری اخلاقی تشکیل شده است. علی بیان می‌کند که اگر این چهار اصل باهم جمع شوند، اطمینان و اعتماد معنوی را در بازار ایجاد، ارتباط اجتماعی و درک اخلاقی را تقویت و انگیزه‌ای برای فعالان کسب و کار در بازار ایجاد می‌کند تا بر روی مسئولیت‌پذیری در کار خود تمرکز کنند. بنابراین، مدیران و کارمندان باید ایمان و اعتقاد مذهبی را در نیت‌هایشان بکار گیرند و مسئولیت‌هایشان را در حد کافی و مناسب در محیط کار انجام دهند.

در بحث اهمیت موضوع می‌توان گفت که بی‌توجهی سازمان‌ها به اخلاق کار و ضعف در رعایت اصول اخلاقی در برخورد با نیروهای انسانی سازمان و ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان‌ها به وجود آورد و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. کارکنان سازمان‌ها ترجیح می‌دهند در سازمان‌های حرفه‌ای کار کنند زیرا یک محیط اخلاقی، ناشی از حرفه‌ای بودن، باعث کاهش عوامل ناخوشایند در کار گروهی و افزایش رضایت شغلی و روابط مناسب بین همکاران می‌شود (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای بر نگرش افراد نسبت به شغل، تاثیر می‌گذارد. در منابع علمی، از تعهد سازمانی، رضایت شغلی و وابستگی شغلی به عنوان نگرش‌های شغلی نام برده می‌شود (والنتین^۲، ۲۰۱۰).

با توجه به این موارد، بحث از اصول اخلاقی و به‌ویژه اخلاق کار اسلامی در جامعه ایران اسلامی اهمیت می‌یابد. در واقع اخلاقیات کار، متأثر از نگرش‌های کلی حاکم بر فرهنگ جامعه است؛ اینکه جوامع انسانی تا چه حد پایبند اصول اخلاقی‌اند و به چه میزان خود را به رعایت این اصول در محیط‌های کاری ملزم می‌دانند از اهم موضوعات مورد توجه پژوهشگران است. همین‌طور اینکه شیوه برخورد با افراد در سازمان‌ها آیا برگرفته و متأثر از باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتارشان است یا خیر (حسینی و همکاران، ۱۳۹۳).

در طی چند دهه گذشته میزان تحقیقات علمی در حوزه‌های مطالعاتی مرتبط با موضوع اخلاق کار اسلامی در کشور افزایش یافته است، به طوری که جامعه علمی با اطلاعات وسیع و انباشته‌ای در باب عوامل موثر بر اخلاق کار اسلامی مواجه گردیده است. مع‌الوصف تحقیقات بسیار اندکی در هیأت تحقیقات تلفیقی و ترکیبی که چکیده، عصاره و ماحصل پژوهش‌های انجام یافته در حوزه اخلاق کار اسلامی را به گونه‌ای نظام‌مند و به شیوه‌ای عملی فراروی

1 - Hayati and Caniago

2 - Valentine

محققان قرار دهد، انجام یافته است. لذا در این تحقیق سعی شده با بررسی دقیق و موشکافانه تحقیقات انجام شده در زمینه اخلاق کار اسلامی، چکیده و ماحصل آنها را به صورت نظامند نشان داده شود. در تحقیق حاضر با بهره‌گیری از اصول و قواعد روش فراتحلیل به کاربرد این روش در خصوص تحقیقات انجام شده در حوزه اخلاق کار اسلامی پرداخته و کوشیده شده است به این سؤال پاسخ داده شود که: چه متغیرهایی بیشترین رابطه را بر اخلاق کار اسلامی در تحقیقات مرور شده در ایران دارد؟

پیشینه نظری

کوپر^۱ (۲۰۰۹) در بررسی مراحل انجام فراتحلیل، اشاره می‌کند که در قسمت پیشینه تحقیق بیشتر به نظریات و تحقیقاتی اشاره شود که رابطه بین متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مورد بررسی در فراتحلیل را نشان می‌دهند تا خواننده در ابتدا درکی کلی از مهمترین نظریاتی که در این حوزه وجود دارد، پیدا کند. در همین راستا، در این قسمت از تحقیق حاضر، ابتدا تعریفی از اخلاق کار اسلامی ارائه شد و به چند نظریه مهم درباره اخلاق کار اسلامی اشاره گردید. اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، داوروزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، 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 سازمانها ضروری است (رجبی‌پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی، ۱۳۹۱: ۵۵).

بر اساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک سو، رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است (خسروی، ۱۳۹۰: ۱).

اخلاق کار اسلامی، کار را به سان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است. تلاشی که فرد در کار خود انجام می‌دهد، باید به اندازه‌ای باشد که برای فرد مستعد آن کار، لازم به نظر می‌رسد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و مشورت را روشی برای رفع موانع

و دوری از خطاها، در نظر می‌گیرد (علی، ۱۹۸۸: ۵۷۶). در ادامه به برخی از متغیرهایی که بیشترین رابطه را با اخلاق کار اسلامی دارند، اشاره می‌شود:

- رضایت شغلی

رضایت شغلی به صورت یک نگرش منعکس کننده احساس افراد درباره شغل شان یا شرایط شغلی شان در زمان خاص تعریف می‌شود (شرمرهون^۱ و همکاران، ۲۰۱۲: ۶۳). دافت و مارسیک^۲ (۲۰۱۳) رضایت شغلی را به عنوان یک نگرش مثبت به کار تعریف می‌کنند. رضایت شغلی از طریق رفتارها و احساسات مثبت یا منفی کارکنان نسبت به محیط شغلی و سازمانی شکل می‌گیرد. این احساسات با منابع برون سازمانی و درون سازمانی ایجاد می‌شود (عبدالهی و رضاخانی، ۱۳۸۸: ۶۶۸). رضایت شغلی را عاملی درونی می‌باشد و نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال قلمداد می‌گردد یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، اگر شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد او از کار خود مذمت می‌کند و درصدد تغییر آن بر می‌آید.

دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت درونی و بیرونی وجود دارد که رضایت درونی ناشی از احساس لذت انسانی از اشتغال به کاری که دارد و رضایت بیرونی ناشی از میزان دستمزد و پاداش، نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره وضعیت محیطی ذکر می‌کنند. کارکنان در رضایت بیرونی، رضایت خود را از عواملی مثل پرداخت، ارتقاء، تحسین سرپرست و تعامل با همکاران (نشأت گرفته از وظایف) بروز می‌دهند و در رضایت درونی، رضایت خود را از ارزش‌ها، حس مسئولیت پذیری، رتبه و جایگاه اجتماعی، موقعیت، استقلال و عزت نفس متأثر از وظایف و کارها نشان می‌دهند. به رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، طرز تلقی یا قضاوت کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود استناد می‌شود (حسنی و همکاران، ۱۳۹۱). یوسف (۲۰۰۱) و روخن عمر^۳ (۲۰۰۸) در تحقیق شان تاثیر مثبت اخلاق کار اسلامی را بر رضایت شغلی را یافتند.

- تعهد سازمانی

این مفهوم به صورت شدت هویت یابی افراد با یک سازمان تعریف می‌شود (نلسون و کویک^۴، ۲۰۱۲: ۱۳۰). آلن و مایر^۵ (۱۹۹۰) در مدل تعهد سازمانی سه بعدی شان تعهد را به سه

1 – Schermerhon

2 – Daft and Marcic

3 – Rokhman and Omar

4 – Nelson and Quick

5 – Meyer and Allen

دسته تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم کردند. تعهد عاطفی به وابستگی احساسی به سازمان، تعیین هویت با سازمان، و درگیری در سازمان اطلاق می‌شود. کارکنان با درجه‌ی شدید تعهد عاطفی به کار در سازمان ادامه می‌دهند بدان علت که آنها می‌خواهند آن را انجام دهند. کارکنان برای شرکت کار می‌کنند چون آن را دوست دارند و می‌خواهند بخشی از آن باشند. تعهد مستمر به آگاهی از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان اطلاق می‌شود. کارکنانی که برای نخستین بار با سازمان ارتباط پیدا می‌کنند، مبتنی بر تعهد مستمرند؛ به دلیل اینکه آنها نیاز دارند تا کار را انجام دهند در سازمان می‌مانند. اگر آنها سازمان را ترک کنند همه چیز را از دست می‌دهند. سرانجام اینکه تعهد هنجاری احساس تعهد اخلاقی و الزام‌آور را برای ادامه دادن به کارمندی منعکس می‌سازد. کارمندان با سطوح بالای تعهد هنجاری احساس می‌کنند که آنها باید با سازمان بمانند (آلن و مایر، ۱۹۹۰).

علتی که تعهد سازمانی بسیار مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته این است که تعهد سازمانی از جمله سازه‌هایی است که بر رفتار کارکنان در سازمان اثر گذاشته و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی از جمله قصد جابجایی کارکنان، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، میزان غیبت آنها، و همچنین، تعارض و استرس شغلی افراد تأثیر می‌گذارد و ماندن یا رفتن کارکنان را مشخص می‌سازد. که خود نشان‌دهنده‌ی دلیل و اهمیت مطالعه‌ی این سازه و عواملی چون اخلاق کار که بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارند، است (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲: ۸۹). نتایج تحقیقات پیشین هم حکایت از رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی دارد. اوتمان^۱ و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که یک رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی وجود دارد. یافته‌های تحقیق یوسف (۲۰۰۱) و روخمن و عمر (۲۰۰۸) حکایت از این دارد که اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

– عدالت سازمانی

عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان می‌پردازد به طوری که آن‌ها احساس کنند عادلانه با آن‌ها رفتار شده است، به عبارت دیگر، تلاشی در جهت تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار به عنوان عدالت سازمانی شناخته می‌شود. براساس شواهد پژوهشی تاکنون سه نوع عدالت از جانب صاحب نظران عدالت سازمانی مثل گرینبرگ^۲ (۱۹۹۰) پذیرفته شده است (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱)، که عبارت اند از:

الف) عدالت توزیعی: عبارت است از انصاف مشاهده شده در منافع یا تخصیص‌هایی که

1 – Othman

2 – Greenberg

یک فرد از سازمان دریافت کرده است (مشرف جوادی و همکاران، ۱۳۸۵: ۶۸). ب) عدالت رویه ای: این حالت ارزشیابی از روشی است که به وسیله آن تصمیم اختصاصی اتخاذ شده است (افجه، ۱۳۸۸: ۳۳۷). ج) عدالت تعاملی: عدالت تعاملی یا مراوده ای بیانگر انصاف ادراک شده از ارتباطات متقابل شخصی با توجه به رویه های سازمانی است. به طور کلی می توان گفت که عدالت سازمانی به ادراک کارکنان از انصاف و رفتارهای عادلانه شغلی اشاره می کند. نتایج تحقیقات مختلف مثل حسنی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که بین عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی رابطه وجود دارد.

-فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی، که محصول فرعی فرهنگ اجتماعی است به نوبه خود بر ارزش ها، اخلاق، نگرش ها، پیش فرض ها، و انتظاراتی فرد اثر می گذارد و در رفتار وی جلوه گر می شود. یکی از نتایج عمده وجود فرهنگ سازمانی قوی این است که جابه جایی کارکنان را بشدت کاهش می دهد. (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۹۴). فرهنگ قوی موجب می شود اعضای سازمان درباره جایگاه و محل آن اتفاق نظر کامل داشته باشند. چنین اتفاق نظر کاملی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می شود. همین طور فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بر برون داد کارکنان مثل بهره وری، غیبت کاری و رضایت شغلی نیز تأثیر می گذارد. فرهنگ سازمانی این توان را دارد که فعالیت های روزانه کارکنان را به منظور رسیدن به اهداف برنامه ریزی شده ادغام و یکپارچه کند و به سازمان ها کمک می کند تا بخوبی با محیط خارجی به منظور پاسخ سریع و مناسب، انطباق و سازگاری پیدا کنند (رایینز، ۱۳۹۰: ۳۷۶).

نظریه پردازان فرهنگ سازمانی بر این باورند که فرهنگ سازمانی قوی می تواند رفتار سازمانی را کنترل کند. چنین فرهنگی می تواند سازمان را با محیط وفق دهد. وقتی کارکنان سازمانی با مساله ای اخلاقی روبرو می شوند، فرهنگ سازمانی به آنها می گوید با مساله چگونه برخورد کنند، آن را چگونه تعریف نمایند و چگونه تحلیل و سرانجام حل و فصل کنند (مکنیل^۱، ۲۰۰۹).

از نظر جامعه شناسان بین فرهنگ و اخلاق در کار یک رابطه چند وجهی وجود دارد. فرهنگ سازمانی بیشتر به قوانین و ساختار موجود در داخل سازمان توجه دارد اما اخلاق در کار نشان دهنده ارزش ها، باورها و روش های فکری عمیق تر می باشد. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که فرهنگ سازمانی با اخلاق کار رابطه دارد. در این راستا، نتایج تحقیقات مختلف مثل حسنی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می دهد که بین فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی رابطه

وجود دارد.

روش

فراتحلیل^۱ را هنر ترکیب تحقیقات و تحلیل تحلیل‌ها می‌نامند و آن را به عنوان ترکیب نتایج از مطالعات مستقل به منظور منسجم کردن یافته‌های آن تعریف می‌کند. یک فراتحلیل از یک گروه از مطالعات با فرضیه‌های مشترک یا تعریف عملیاتی مشترک از متغیرهای مستقل و وابسته تشکیل شده است (گلاس^۲، ۱۹۷۷). پتیتی^۳ (۲۰۰۱) فراتحلیل را ترکیب نتایج مطالعات آزمایشی متعدد می‌داند که همگی به یک سوال خاص پرداختند. تحلیل‌ها بر همه آزمایشات موجود در این موضوع متمرکز است که این تحلیل‌ها یا خلاصه نتایج منتشر شده یا از داده‌ها بدست آمده از آزمایشات انجام می‌شود. پیگوت^۴ (۲۰۱۲) فراتحلیل را به عنوان تحلیل‌های آماری کمی از مجموعه‌ای نتایج حاصله از مطالعات انفرادی تعریف می‌کنند. امروزه، فراتحلیل را به عنوان بخش آماری مرور نظامند^۵ در نظر می‌گیرند که یک سوال تحقیق مشخص و تعریف شده دارد و از روش‌های دقیق و منظم برای شناسایی، انتخاب و ارزیابی تحقیقات مرتبط و جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها از تحقیقاتی که شامل این مرور می‌شوند، استفاده می‌کنند. بنابراین مرور نظامند پیش‌نیاز فراتحلیل است و فراتحلیل نوع پیشرفته و روشمند مرور نظامند است که از ابزارهای آماری استفاده بیشتری می‌کند و تفاوت اصلی آنها این است که در فراتحلیل اندازه اثر مطالعات مختلف باید محاسبه شود ولی چنین لزومی برای مروهای نظامند وجود ندارد (کارد^۶، ۲۰۱۱).

در فراتحلیل، ادبیات موضوع از منابع مکتوب، مورد مرور نظامند قرار می‌گیرد تا مشخص شود که بر مبنای تحقیقات گذشته، اثر یک متغیر روی متغیر دیگر چقدر است. این روش مشابه تحقیقات مقطعی است که در آن موضوع مورد مطالعه به جای افراد، نتایج تحقیقات است. فراتحلیل یک نوع مرور ادبیات است که در آن برای تلخیص یافته‌های پژوهش‌های مختلفی که روی موضوع واحدی انجام شده است، از روش‌های کمی استفاده می‌شود. در اینجا به این نکته تاکید می‌شود که فراتحلیل فقط زمانی به کار می‌رود که مطالعات مورد بررسی کمی باشند (هومن، ۱۳۹۲). در فراتحلیل، ابتدا موضوع انتخاب می‌شود. سپس مسئله فرموله شده و

1 -Meta-analysis

2 -Glass

3 - Petitti

4 - Pigott

5 -Systematic review

6- Card

مطالعاتی جمع‌آوری می‌شوند که با موضوع مرتبط بوده و همگی فرضیه یکسانی را بررسی کرده‌اند. مشخصه‌های مطالعات کدگذاری و استخراج شده، آماره‌ها و میانگین و سایر داده‌های آماری به اندازه اثر تبدیل می‌شود. در نهایت، اندازه اثرها با هم ترکیب شده و اندازه اثرهای ترکیب شده، تفسیر می‌شود. در این تحقیق ابتدا با استفاده با روش مرور نظامند مقالات مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مرور نظامند به موضوعاتی مانند انواع میزان همکاری محققان، روش تحقیق مقالات، واحد تحلیل تحقیق مقالات، متغیرهای استفاده شده و نوع چارچوب نظری پرداخته می‌شود. بعد از مرور نظامند به بررسی اندازه اثر هر یک از متغیرها پرداخته شد.

اندازه اثر^۱ آماره‌ای است که اهمیت اثر آزمایشی یا شدت رابطه بین دو متغیر را منعکس می‌کند. ابتدا اندازه اثر هر مطالعه محاسبه می‌گردد و سپس اندازه‌ی اثر مطالعات مختلف با هم مقایسه می‌شوند و در نهایت اندازه اثر کلی رابطه بین دو متغیر یا اثر آزمایشی در چند مطالعه محاسبه می‌شود تا درباره تاثیرگذاری آن اثر آزمایشی یا رابطه بین دو متغیر نتیجه‌گیری شود (برون استین^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). در فراتحلیل دو مدل اندازه اثرات ثابت و تصادفی وجود دارد. در مدل اثرات ثابت، ما فرض می‌گیریم که یک اندازه اثر واقعی برای همه‌ی مطالعات وجود دارد و تفاوت مشاهده شده در اندازه اثرات بخاطر خطای نمونه‌گیری می‌باشد. در مدل اثرات تصادفی، ما اجازه می‌دهیم که اندازه اثر واقعی، از مطالعه‌ای تا مطالعه‌ی دیگر متفاوت باشد. معیار انتخاب مدل مناسب در فراتحلیل، ناهمگونی مطالعات است. مطالعات موجود در فراتحلیل اگر بر حسب خصوصیتی مثل نمونه، آزمودنی، نوع درمان و مداخله و کیفیت طرح تحقیق ناهمگون باشند از اثرات تصادفی و اگر همگون باشند از اثرات ثابت استفاده می‌شود (برون استین و همکاران، ۲۰۱۰).

جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه مقالاتی با موضوع اخلاق کار اسلامی است که در مجلات معتبر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۸۰ تا پایان سال ۱۳۹۴ چاپ شده است. دلیل انتخاب این بازه زمانی این بود که بیشتر مقالات اخلاق کار اسلامی مناسب برای فراتحلیل در ایران، از سال ۱۳۸۰ به بعد چاپ شدند. شرط انتخاب مقالات هم پرداختن به موضوع اخلاق کار اسلامی در موضوع مقالات می‌باشد. در نهایت ۱۶ مقاله مرتبط با موضوع از مجلات معتبر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفتند. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از پژوهش‌های مورد نظر، پس از کدگذاری، از

1 - Effect size

2 - Borenstein

برنامه فراتحلیل جامع^۱ برای انجام محاسبات آماری فراتحلیل استفاده گردید، بدین ترتیب که آزمون‌های آماری استفاده شده در فرضیات پس از طریق فرمول‌های ارائه شده توسط وولف^۲ تبدیل به اندازه اثر و با ترکیب اندازه‌های اثر به روش هانتز و اشمیت^۳ مورد تحلیل قرار گرفتند. همچنین برای تفسیر اندازه اثر از جدول کوهن^۴ بهره گرفته شد (مطابق جدول ۱).

جدول ۱: جدول توزیع طبقات اندازه اثر بر مبنای برآورد آماره‌ها (کوهن، ۱۹۷۷)

معنی اندازه اثر	مقدار r	مقدار d
اندازه اثر کم	کمتر از ۰/۳	کمتر از ۰/۵
اندازه اثر متوسط	از ۰/۳ تا ۰/۵	از ۰/۵ تا ۰/۸
اندازه اثر زیاد	۰/۵ و بیشتر	۰/۸ و بیشتر

یافته‌های تحقیق:

مرور نظامند:

نتایج حاصله از مرور متون تحقیقاتی برگزیده برحسب روش تحقیق نشان می‌دهد همه این تحقیقات از روش توصیفی-تحلیلی استفاده کرده‌اند. جدول ۲ نشان‌دهنده‌ی توزیع فراوانی و درصدی بر حسب حوزه مطالعاتی در تحقیقات مرور شده در زمینه اخلاق کار اسلامی می‌باشد. نتایج این جدول نشان می‌دهد که ۵۰ درصد (۸ مورد) از تحقیقات انجام شده مورد بررسی در حوزه مدیریت بوده است و این مقدار دارای بیشترین میزان است. بعد از آن، حوزه روانشناسی با ۳۷/۵ درصد (۶ مورد) دارای بیشترین میزان می‌باشد. حوزه پزشکی با ۱۲/۵ درصد (۲ مورد) کمترین میزان را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی و درصدی بر حسب حوزه مطالعاتی تحقیقات مرور شده

حوزه مطالعاتی	تعداد	درصد
مدیریت	۸	۵۰
روانشناسی	۶	۳۷/۵
پزشکی	۲	۱۲/۵
جمع کل	۱۶	۱۰۰

جدول ۳ توزیع فراوانی و درصدی بر حسب جامعه مورد بررسی تحقیقات مرور شده در

1 - comprehensive meta-analysis

2 - Wolf

3 - Haunter and Schmite

4 - Cohen

زمینه اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. طبق داده‌های جدول شماره ۳، ۳۷/۵ درصد (۴ مورد) از تحقیقات مرور شده بر روی کارمندان ادارات دولتی تمرکز کردند که این دارای بیشترین میزان می‌باشد. بعد از آن، جامعه آماری کارکنان و اساتید دانشگاه و پرستاران و کارکنان بیمارستان هر کدام با ۲۵ درصد (۴ مورد) رتبه‌های بعدی را به خود اختصاص داده‌اند. جامعه آماری نظامیان با ۱۸ درصد (۲ مورد) دارای کمترین میزان می‌باشد.

جدول ۳: توزیع فراوانی و درصدی بر حسب جامعه مورد بررسی

جامعه آماری	تعداد	درصد
کارمندان ادارات دولتی	۶	۳۷/۵
کارکنان و اساتید دانشگاه	۴	۲۵
پرستاران و کارکنان بیمارستان	۴	۲۵
نظامیان	۲	۱۲/۵
جمع کل	۱۶	۱۰۰

جدول ۴ توزیع فراوانی و درصدی بر حسب نوع ابزار سنجش اخلاق کار اسلامی تحقیقات مرور شده در زمینه اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. طبق داده‌های این جدول، ۵۶ درصد (۹ مورد) از تحقیقات مرور شده از پرسشنامه علی برای سنجش اخلاق کار اسلامی استفاده کردند که این دارای بیشترین میزان می‌باشد. بعد از آن، پرسشنامه اخلاق کار اسلامی یوسف با ۳۱/۵ درصد (۵ مورد) رتبه‌ی بعدی را به خود اختصاص داده است. همچنین پرسشنامه محقق ساخته با ۱۲/۵ درصد (۲ مورد) دارای کمترین میزان می‌باشد.

جدول ۴: توزیع فراوانی و درصدی بر حسب نوع ابزار سنجش اخلاق کار اسلامی

ابزار سنجش اخلاق کار اسلامی	تعداد	درصد
پرسشنامه علی	۹	۵۶
پرسشنامه یوسف	۵	۳۱/۵
محقق ساخته	۲	۱۲/۵
جمع کل	۱۶	۱۰۰

جدول ۵ توزیع فراوانی و درصدی بر حسب میانگین اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. ۷ تحقیق از ۱۱ تحقیق مرور شده میانگین اخلاق کار اسلامی را گزارش کرده‌اند که محققان تحقیق همه‌ی میانگین‌ها را با توجه به حد پایین و بالا و تعداد سوالات هر متغیر به درصد تبدیل کردند و در قالب جدول ۷ ارائه دادند. نتایج این جدول نشان می‌دهد حدود ۴۰ درصد از مطالعات مرور شده میانگین اخلاق کار اسلامی را بین ۵۱ تا ۷۵ و بین ۷۶ تا ۱۰۰ درصد گزارش نموده‌اند.

و این دارای بیشترین میزان است. بعد از آن میانگین بین ۲۶ تا ۵۰ بیشترین با ۲۰ درصد رده بعدی را به خود اختصاص داده است. میانگین اخلاق کار اسلامی در تحقیقات مرور شده با ۶۵ در حد بیش از متوسط قرار دارد.

جدول ۵: توزیع فراوانی و درصدی بر حسب میانگین اخلاق کار اسلامی

میانگین اخلاق کار اسلامی	تعداد	درصد
۱-۲۵	۰	
۲۶-۵۰	۲	۲۰
۵۱-۷۵	۴	۴۰
۷۶-۱۰۰	۴	۴۰
جمع کل	۱۰	۱۰۰
میانگین	۶۵	

جدول ۶ توزیع فراوانی و درصدی بر حسب متغیرهای حاضر در فرضیه تحقیقات مرور شده در زمینه اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. براساس فرضیات طرح شده در تحقیقات مرور شده به استخراج و طبقه‌بندی متغیرهای مرتبط با اخلاق کار اسلامی پرداخته شد. این متغیرها در فرضیات تحقیقات مرور شده مشتمل بر ۱۶ متغیر است. در جدول شماره ۶ هر یک از متغیرهای حاضر در فرضیات تحقیقات برگزیده، بر حسب تعدد و فراوانی حضور هر یک در فرضیات آورده شده‌اند: همان طوری که این جدول نشان می‌دهد با توجه به تعدد حضور متغیرها در فرضیات تحقیقات برگزیده، متغیر تعهد سازمانی با ۷ مورد بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است. بعد از این، دو متغیر و رضایت شغلی و عدالت سازمانی هر کدام با ۳ مورد بیشترین میزان را دارا می‌باشند. بعد از این موارد متغیر فرهنگ سازمانی با دو با حضور در فرضیه در رده بعدی قرار دارند. همچنین متغیرهای انگیزش، شهروندی سازمانی، ارزش شغلی، سرمایه روانشناختی، دینداری، سختکوشی، خلاقیت، درگیری شغلی، وجدان کاری، تحصیلات، سن و جنس هر کدام تنها یک بار در فرضیات تحقیقات مرور شده حضور داشتند.

جدول ۶: توزیع فراوانی و درصدی بر حسب متغیرهای حاضر در فرضیه

متغیر	تعداد
تعهد سازمانی	۷
رضایت شغلی، عدالت سازمانی	۳
فرهنگ سازمانی	۲
انگیزش، شهروندی سازمانی، ارزش شغلی، سرمایه روانشناختی، دینداری، سختکوشی، خلاقیت، درگیری شغلی، وجدان کاری، تحصیلات، سن، جنس	۱

اندازه اثر هر یک از متغیرهای حاضر در فرضیات:

جدول ۷، سه مورد از بیشترین اندازه‌های اثر متغیرهای مرتبط بر اخلاق کار اسلامی را نشان می‌دهد. در متغیر تعهد سازمانی، نتایج آزمون ناهمگونی حکایت از معناداری این آزمون دارد، که نشان می‌دهد مطالعات تا حد زیادی ناهمگون‌اند، تلفیق آن‌ها با مدل آثار ثابت موجه نیست و باید از مدل آثار تصادفی به منظور ترکیب نتایج استفاده کرد. درواقع، این آزمون به ما می‌گوید که ۷ فرضیه مربوط به رابطه تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی، به شدت به لحاظ ویژگی‌ها و مشخصه‌های مطالعات متفاوت‌اند. نتایج اثرات تصادفی نشان می‌دهد که رابطه تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی، در ۷ فرضیه بررسی شده معادل ۰/۵۵، مثبت و معنادار می‌باشد. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن (جدول ۱)، اندازه اثر بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۷ مطالعه در حد بالا می‌باشد.

معناداری در آزمون ناهمگونی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۳ مطالعه حکایت از این دارد که مطالعات تا حد ناهمگون‌اند، تلفیق آن‌ها با مدل آثار تصادفی موجه می‌باشد. نتایج اثرات ترکیبی تصادفی نشان می‌دهد که رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۳ فرضیه حدود ۰/۴۹، مثبت و معنادار بود. با توجه به جدول کوهن می‌توان نتیجه گرفت که اندازه اثر ترکیبی فرهنگ سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۳ مطالعه در حد متوسط می‌باشد.

در متغیر عدالت سازمانی، معناداری در آزمون ناهمگونی نشان می‌دهد مطالعات تا حدی ناهمگون‌اند، تلفیق آن‌ها با مدل آثار تصادفی موجه می‌باشد. نتایج اثرات تصادفی ثابت نشان می‌دهد که رابطه عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی، در ۳ فرضیه بررسی شده معادل ۰/۵۳، مثبت و معنادار می‌باشد. با توجه به جدول تفسیر اندازه اثر کوهن، این اندازه اثر در حد بالا قرار دارد.

معناداری در آزمون ناهمگونی رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی در ۳ مطالعه حکایت از این دارد که مطالعات تا حد ناهمگون‌اند، تلفیق آن‌ها با مدل آثار تصادفی موجه می‌باشد. نتایج اثرات ترکیبی تصادفی نشان می‌دهد که رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی در ۳ فرضیه حدود ۰/۲۷، مثبت و معنادار بود. با توجه به جدول کوهن می‌توان نتیجه گرفت که اندازه اثر ترکیبی شهروندی سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۳ مطالعه در حد ضعیف می‌باشد.

جدول ۹: یافته‌های فراتحلیل پژوهش با ترکیب اندازه اثر به روش اشمیت و هانتز

آماره متغیرهای مرتبط	تعداد مطالعه	اثرات ترکیبی ثابت	اثرات ترکیبی تصادفی	فاصله- اطمینان اثرات ثابت	فاصله- اطمینان اثرات تصادفی	آزمون همگنی	درجه آزادی
تعهد سازمانی	۷	*۰/۵۴	*۰/۵۵	-۰/۵۷ ۰/۵۰	-۰/۶۹ ۰/۳۸	*۱۰۵/۳	۶
عدالت سازمانی	۳	*۰/۴۲	*۰/۵۳	-۰/۴۸ ۰/۳۷	-۰/۷۶ ۰/۱۷	*۶۹/۵	۲
رضایت شغلی	۳	*۰/۲۶	*۰/۲۷	-۰/۳۳ ۰/۱۸	-۰/۴۸ ۰/۰۱	*۲۱/۹	۲

* به معنای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و معناداری دارد.

نتیجه‌گیری

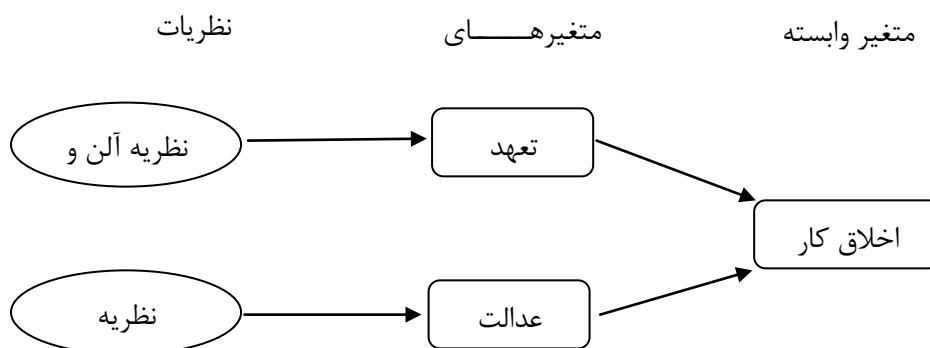
اخلاق کار به عنوان یکی از عوامل موثر بر پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. در این راستا، بسیاری از پژوهشگران، موفقیت کشورهای صنعتی را، توجه آنها به اخلاق کار و اتخاذ مکانیزم‌هایی برای ارتقای آن می‌دانند. در همین زمینه، اقتصاددانان هشدار داده‌اند که ضعف اخلاق کار باعث فراگیر شدن فقر و فساد در جامعه خواهد شد. به دلیل اهمیت مبحث اخلاق کار به خصوص اخلاق کار اسلامی، در چند دهه اخیر تحقیقات زیادی درباره اخلاق کار اسلامی انجام شده است که انبوهی از متغیرهای مرتبط با اخلاق کار اسلامی را بررسی کردند. تحقیق حاضر با استفاده از رویکرد ترکیبی به تحقیقات حوزه اخلاق کار اسلامی، درصدد بررسی مهمترین متغیرهای مرتبط با اخلاق کار اسلامی در تحقیقات مرور شده در این حوزه می‌باشد. نتایج مرور نظامند نشان داد که ۵۰ درصد از تحقیقات انجام شده مورد بررسی در حوزه مدیریت بوده است و این مقدار دارای بیشترین میزان است. روش توصیفی-تحلیلی به عنوان روش شایع و غالب در تحقیقات مرور شده مطرح بود. ۳۷/۵ درصد از تحقیقات مرور شده بر روی روی کارمندان ادارات دولتی تمرکز کردند که این دارای بیشترین میزان می‌باشد. ۵۶ درصد از تحقیقات مرور شده از پرسشنامه علی برای سنجش اخلاق کار اسلامی استفاده کردند. متغیر تعهد سازمانی با ۷ مورد بیشترین میزان حضور در فرضیه را به خود اختصاص داده‌اند. میانگین اخلاق کار اسلامی در تحقیقات مرور شده با ۶۵ در حد بیش از متوسط قرار دارد. نتایج فراتحلیل نشان می‌دهد که اندازه اثر بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۷ مطالعه با ۰/۵۵ در حد

بالا می‌باشد. همچنین اندازه اثر ترکیبی عدالت سازمانی و اخلاق کار اسلامی در ۳ مطالعه با ۵۳/۰ در حد بالا قرار دارد. رابطه رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی، در ۳ فرضیه بررسی شده معادل ۲۷/۰ مثبت و معنادار می‌باشد.

به طور کلی نتایج این بررسی نشان داد که دو متغیر در قالب سطح درون سازمانی بر اخلاق کار اسلامی در ایران، تاثیر زیادی دارند. موید این ادعا، اندازه اثرات ترکیبی عوامل مرتبط با اخلاق کار اسلامی در تحقیقات مرور شده در ایران بود. نتایج تحقیق نشان داد که تعهد و عدالت سازمانی، به نسبت سایر متغیرها، رابطه زیادی با اخلاق کار اسلامی در ایران دارد که این تاثیر در سطح درون سازمانی است.

آلن و مایر (۱۹۹۰) تاکید داشتند که با افزایش تعهد در سازمان، افراد در سازمان‌ها مشارکت بیشتری می‌کنند و از عضویت در آن لذت می‌برند که در این حالت فرد رفتارهای اخلاقی در سازمان پایبندی بیشتری پیدا می‌کند. نتایج تحقیق حاضر هم حکایت از رابطه مثبت و معنادار بین تعهد سازمانی با اخلاق کار اسلامی دارد. نتایج این فراتحلیل در راستای تایید تحقیقات پیشین مثل اوتمان و همکاران (۲۰۰۴) و روخمن و عمر (۲۰۰۸) می‌باشد.

همچنین نظریات مرتبط با عدالت در سازمان مثل نظریه گرینبرگ (۱۹۹۰) بیان می‌دارند که هر چه افراد احساس کنند عادلانه با آن‌ها رفتار شده است، دارای حس عدالت سازمانی هستند و این احساس می‌تواند با داشتن اخلاق کار اسلامی تقویت شود. نتایج تحقیق حاضر در راستای تحقیقات گذشته مثل حسنی و همکاران (۱۳۹۳) حکایت از رابطه مثبت و معنادار بین عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی دارد.



مدل ۱: مدل عوامل موثر بر اخلاق کار اسلامی در ایران

مدل ۱، عوامل موثر بر اخلاق کار اسلامی را در ایران نشان می‌دهد. طبق این مدل، متغیر تعهد سازمانی که از نظریه آلن و مایر (۱۹۹۰) گرفته شد، تاثیر مسقیم و معنادار بر اخلاق کار

اسلامی در ایران دارد. همچنین متغیر عدالت سازمانی که از نظریه گرینبرگ (۱۹۹۰) اخذ شد تاثیر مستقیم و معناداری بر اخلاق کار اسلامی می‌گذارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، برخی از نواقص تحقیقات مرور شده در زمینه اخلاق کار اسلامی به شرح زیر می‌باشد:

- تعداد اندکی از تحقیقات مرور شده در زمینه اخلاق کار اسلامی با روش کیفی و میدانی صورت گرفته است.

- تعداد تحقیقاتی که دارای پرسشنامه محقق ساخته بودند، بسیار کم بود.

- سطح تحلیل اکثر مطالعات مرور شده در زمینه اخلاق کار اسلامی خرد و میانه می‌باشد و با توجه به ریشه‌های ساختاری و کلان اخلاق کار اسلامی لازم است تحقیقات بیشتری با واحد تحلیل فراتر از فرد صورت گیرد.

به محققان در زمینه اخلاق کار اسلامی پیشنهاد می‌شود که با توجه به فرهنگ ملی و مذهبی ایران، سعی کنند ابتدا پرسشنامه‌های اخلاق کار مرتبط با این فرهنگ را طراحی و بعد از آن استفاده نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود از تحلیل‌های کلان بیشتری برای تبیین اخلاق در سازمان استفاده کنند و این معضل را با ساختارها و نهادهای پهن‌دامنه در جامعه ایران تحلیل نمایند و خود را به بررسی فردی صرف محدود ننمایند. همچنین برای فرضیات مطرح شده‌ی خود چهارچوب نظری معینی تعیین کنند.

فهرست منابع

۱. -افجه، علی اکبر (۱۳۸۸). مبانی فلسفی و تئوری‌های رهبری و رفتار سازمانی، تهران، سمت.
۲. -انصاری، محمد، اردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهدسازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله / ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره ۶: ۸۶-۹۸.
۳. -پورسلطانی، حسین، میرزایی، فهیمه، زارعیان، حسین (۱۳۹۰)، ارتباط بین ادراک از عدالت با رضایت شغلی در کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، شماره ۱: ۵۹-۷۰.
۴. -حریری، نجلا، ابادری، زهرا، روتن. سیده زهرا (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق کار اسلامی و انگیزش کارکنان، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال سوم، شماره یازدهم: ۶۶-۸۶.
۵. -حسینی، محمد، حیدری زاده، زهرا، قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل، سهرابی، مینا (۱۳۹۳)، تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرش‌ها درباره تغییر سازمانی، توسعه سازمانی پلیس، شماره ۵۰: ۱۲۳-۱۴۲.
۶. -حسینی، محمد، حیدری زاده، زهرا، قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱)، بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، مدیریت اسلامی، دوره ۲۰، شماره ۲، ۹-۳۲.
۷. -خسروی، زهرا. رضایی، آمنه. اسکندری، نازیلا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان. نایین: کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی.
۸. -رایبیز، استیفن پی. (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۹. -رجبی پور میبدی، علیرضا، دهقانی فیروزآبادی، مرتضی. (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهدسازمانی و رضایت پرستاران، فصلنامه اخلاق زیستی، شماره ۶: ۴۲-۹۲.
۱۰. -رضائیان، علی (۱۳۹۰). اصول مدیریت. تهران: سمت.
۱۱. -عبدالهی، بیژن، رضاخانی، زهرا (۱۳۸۸)، اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط‌های آموزشی: یک مطالعه موردی، فصل‌نامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۰: ۱۱۱-۱۳۴.
۱۲. -مشرف جوادی، محمدحسین، دلوی، محمدرضا، عبدالباقی، عبدالجواد (۱۳۸۵)، عدالت سازمانی در سایه عدالت علوی، فصل‌نامه مدیریت فردا، دوره ۶، شماره‌های ۱۵ و ۱۶: ۱۳۳-۱۴۲.
۱۳. -نیاز آذری، کیومرث، عنایتی، ترانه، بهنام فر، رضا، کهرودی، زهرا (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، مجله پرستاری ایران، شماره ۸۷: ۳۴-۴۲.
۱۴. -هومن، حیدر علی (۱۳۹۲)، راهنمای عملی فراتحلیل در پژوهش علمی، تهران: سمت.

15. Ali, J.A. (1988). Scaling an Islamic work ethic. *Journal of Social Psychology*, 128 (5), 575-583.
16. Ali, J.A. (1992). Islamic work ethic in Arabia.. *Journal of Psychology*, 126(5), 507-517.
17. Ali, J.A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.
18. -Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1):1-18.
19. -Borenstein, M. Hedges, L. Higgins, J. Rothstein, H (2004). *Introduction to Meta-Analysis*. UK: Wiley & Sons publication.
20. -Borenstein, M., Hedges, L. V., Higgins, J. P.T. and Rothstein, H. R. (2010). A basic introduction to fixed-effect and random-effects models for meta-analysis. *Res. Synth. Method*, 1: 97–111.
21. -Card, N. A.(2011). *Applied meta-analysis for social science research*. New York: Guilford Publications.
22. -Cohen, J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*: (Rev. Ed). New York: Academic Press.
23. -Cooper, H. M. (2009). *Research synthesis and meta-analysis: A step-by-step approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
24. -Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy. (2013). *Understanding Management*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.
25. -Glass, G. V. (1976). Primary, secondary, and meta-analysis of research. *Educational Researcher*, 5, 3–8.
26. Hayati, K. Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 65: 272-277.
27. -Mcneal, G. (2009). Organizational Culture ,Profissional Ethics and Guantanamo. *unit state* 42(125): 125-147.
28. -Nelson, D. L. & Quick, J. C (2012). *Organizational Behaviour: Science, the Real World, and You*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.

29. -Othman, A. S. & Rahman, N. M. Ab. & Malek, Z. Abd. & Osman, Ab. R. (2004). Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical. Assessment in a Malaysian Context. Can be accessed at: *Proceedings of SCAC*. <http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/toc.htm> . Accessed June 5th 2012.
30. -Petitti D.B.(2001). Approaches to heterogeneity in meta-analysis. *Stat Med*. 20: 25–33.
31. -Pigott, T. D.(2012). *Advances in Meta-Analysis*. New York: Springer.
32. -Rahman, N. M. & Muhammad, N. & Othman, A S. (2006). The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis . *Malaysian Management Review*. 41(1).
33. -Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction. Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen*. 4(1).
34. -Schermerhorn, J. R. & Osborn, R. N. & Uhl-Bien, M. & Hunt, J. G. (2012). *Organizational Behaviour; experience, Grow, Contribute*. 12th Edition. John Wiley and Sons, Inc.
35. Valentine S.(2010). Human resource management, ethical context, and personnel consequences: A commentary essay. *J Bus Res*. 63(8):908-10
36. -Yousef, D. A. (2001). Islamic Work Ethic - A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-cultural Context. *Personnel Review*. 30(2). 152-165.
37. -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.