

Research Paper

Investigating the Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Related Factors in the Employees of Guilan University of Medical Sciences



Mitra Abolhasanpour Chelaras¹ , *Morteza Rahbar Taramsari² , Maryam Ghalandari³ , Habib Eslami Kenarsari⁴

1. Determinants of Health Research Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.
2. Department of Forensic Medicine, School of Medicine, Razi Hospital, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.
3. Clinical Research Development Unit of Poursina Hospital, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.
4. Vice-Chancellor for Research and Technology, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Use your device to scan and read the article online

Citation Abolhasanpour Chelaras M, Rahbar Taramsari M, Ghalandari M, Eslami Kenarsari H. [Investigating the Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Related Factors in the Employees of Guilan University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2025; 34(2):130-141. <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.2.1918.1>

<https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.2.1918.1>

Received: 23 Jan 2024

Accepted: 24 Dec 2024

Available Online: 01 Jul 2025

ABSTRACT

Background Much of the actions and behaviors of employees and managers within organizations are influenced by moral values and have roots in ethics. Disregarding work ethics in organizational management can lead to significant challenges for organizations and question the legitimacy of the organization and its actions.

Objective This study explores the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Guilan University of Medical Sciences during the years 2021-2022.

Methods This was an analytical cross-sectional study conducted over 6 months. A total of 353 employees working in the deputyships of the Guilan University of Medical Sciences were selected through stratified proportional sampling and studied. The tools used for data collection were Ali and Al-Kazemi's 1988 Islamic work ethics questionnaire and Allen and Mayer's organizational commitment and job satisfaction.

Results A statistically positive and significant relationship was observed between the organizational commitment variables and each of its dimensions with work ethics ($P < 0.001$). This relationship was stronger between affective commitment and Islamic work ethics, with a correlation coefficient of 0.402, while the relationship between continuous commitment and Islamic work ethics was weaker, with a coefficient of 0.164 ($P < 0.001$).

Conclusion The results indicated a positive relationship between Islamic work ethics and the dimensions of organizational commitment. The high scores of employees in the job satisfaction and Islamic ethics indicate that employees, while experiencing job satisfaction, adhere to the principles of Islamic work ethics.

Keywords:

Islamic work ethics,
Organizational
commitment,
Medical sciences

* Corresponding Author:

Morteza Rahbar Taramsari, PhD.

Address: Department of Forensic Medicine, School of Medicine, Razi Hospital, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Tel: +98 (911) 3365882

E-Mail: rahbar_m46@yahoo.com



Copyright © 2025 The Author(s);
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>),
which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Extended Abstract

Introduction

Work ethic is one of the most critical topics in contemporary organizations, receiving particular attention from management, as it plays a pivotal role in increasing employees' behavioral commitment in the workplace. Organizations are particularly keen on attracting individuals with proper ethical values, as the ethical framework of an organization is shaped by its employees. Islamic work ethics have a profound impact on organizational commitment, suggesting that the implementation of Islamic ethical principles can contribute significantly to fostering a high level of commitment among employees to the organization. The reason organizational commitment has drawn considerable interest from researchers is that it influences employee behavior within organizations and impacts various organizational variables, including turnover intentions, job performance, absenteeism, as well as job-related conflict and stress. It is also a determining factor in whether employees stay with or leave the organization. Many behaviors and actions of managers and employees are rooted in moral values and are directly influenced by ethics. In organizations, particularly in societies such as Iran, where there is a strong tradition of ethical values but also a significant gap from developed countries, neglecting work ethics can create serious challenges for organizations and undermine their legitimacy and effectiveness. This paper highlights the importance of studying work ethics and how to establish them in the hearts and minds of employees, as the lack of ethics in an organization leads to an inefficient and weak administrative system, unable to respond effectively to the needs of customers and stakeholders. Accordingly, this study investigates the relationship between Islamic work ethics

and organizational commitment among the employees of Guilan University of Medical Sciences during the years 2011-2012.

Methods

This study was conducted as cross-sectional research over six months. A total of 353 employees from various departments of Guilan University of Medical Sciences were selected through proportional stratified sampling. The data collection tools included the Islamic work ethics questionnaire by Ali and Al-Kazemi (1988), Allen and Meyer's organizational commitment scale, and a job satisfaction scale. The validity of the questionnaires was assessed by experts, and their reliability was evaluated based on the Cronbach α coefficient. Data analysis was conducted using independent t tests, Pearson correlation analysis, and univariate and multivariate linear regression.

Results

The Mean $\pm$ SD of Islamic work ethics scores were 74.95 $\pm$ 8.49, while the Mean $\pm$ SD of total organizational commitment and its dimensions (affective, continuance, and normative) were 104.6 $\pm$ 14.93, 37.41 $\pm$ 9.05, 33.97 $\pm$ 4.56 and 33.22 $\pm$ 6.3, respectively. The results are shown in Table 1.

The mean and standard deviation of job satisfaction were 66.3 $\pm$ 10.95. In the comparative analysis of the relationship between the mean scores of Islamic work ethics and the mean scores of organizational commitment and each of its dimensions with each of the demographic variables, no statistically significant relationship was observed ($P>0.05$). Therefore, there is no statistically significant relationship between the mean scores of Islamic work ethics and the mean scores of organizational commitment and each of its dimensions with any of the vari-

Table 1. Determination of the distribution of central and dispersion indicators for job satisfaction, islamic work ethics and organizational commitment

Variables	Mean $\pm$ SD	Minimum	Maximum
Islamic work ethics	74.95 $\pm$ 8.49	39.0	85.0
Affective commitment	37.41 $\pm$ 9.05	11.0	56.0
Continuance commitment	33.97 $\pm$ 4.56	21.0	47.0
Normative commitment	33.22 $\pm$ 6.31	16.0	56.0
Overall organizational commitment	104.6 $\pm$ 14.93	62.0	143.0

Table 2. Determination and comparison of the mean scores of Islamic work ethics and overall organizational commitment based on demographic variables

Variables	Category	Mean±SD	P	Mean±SD	P
		Islamic Work Ethics	Significance Level	Overall Organizational Commitment	Significance Level
Gender	Female	75.1±7.6	0.628	105.2±15.2	0.351
	Male	74.6±9.9		103.6±14.5	
Age group (y)	<35	74.3±9.3	0.503	102.8±14.6	0.252
	>35	75.1±8.3		105.1±15.0	
Education	Bachelor's degree or lower	75.5±9.3	0.414	103.5±15.4	0.310
	Higher than a Bachelor's	74.7±8.0		105.2±14.7	
Employment type	Permanent	75.1±8.3	0.635	105.3±14.6	0.211
	Non-permanent	74.6±8.9		103.1±15.6	
Years of service	≤15	75.2±8.6	0.666	104.9±13.7	0.748
	>15	74.8±8.4		104.4±15.6	

ables of gender, age group, education, type of employment, and years of service. The results are presented in Table 2. In the comparative analysis of the relationship between the mean scores of Islamic work ethics and the mean scores of organizational commitment and each of its dimensions with each of the demographic variables, no statistically significant relationship was observed ($P>0.05$). Therefore, there is no statistically significant relationship between the mean scores of Islamic work ethics and the mean scores of organizational commitment and each of its dimensions with any of the variables of gender, age group, education, type of employment, and years of service. The results are presented in Table 2.

A statistically significant positive correlation was observed between organizational commitment and each of its dimensions with Islamic work ethics ($P<0.001$). The strongest correlation was found between affective commitment and Islamic work ethics (correlation coefficient=0.402; $P<0.001$), while the weakest correlation was between continuance commitment and Islamic work ethics (correlation coefficient=0.164; $P<0.001$) (Table 3).

To identify the factors influencing organizational commitment scores, variables such as gender, age group, employment type, years of service, education level, job satisfaction score and Islamic work ethics were entered into a univariate linear regression model. The results showed

Table 3. The results of the correlation test between islamic work ethics and organizational commitment and its dimensions

Variables	Organizational Commitment	Normative Commitment	Continuance Commitment	Emotional Commitment	Organizational Work Ethics
Organizational commitment	1				
Normative commitment	0.743**	1			
Continuance commitment	0.506**	0.130*	1		
Emotional commitment	0.876**	0.463**	0.240**	1	
Organizational work ethics	0.390**	0.227**	0.164**	0.402**	1

Table 4. The results of univariate and multiple linear regression analysis of factors affecting organizational commitment

Variables	B Crude (CI 95%)	Significance Level	B Adjusted (CI 95%)	Significance Level
Islamic work ethics	0.685 (0.515-0.856)	<0.001	0.389 (0.23-0.55)	<0.001
Job satisfaction	0.765 (0.646-0.884)	<0.001	0.657 (0.53-0.78)	<0.001
Education	1.709 (-1.6-5.01)	0.310	0.520 (-2.28-3.32)	0.715
Work experience	-0.530 (-3.77-2.7)	0.748	0.01 (-3.2-3.22)	0.995
Employment type	-2.17 (-5.56-1.23)	0.211	-0.481 (-3.31-2.35)	0.738
Gender	-1.5 (-4.8-1.71)	0.351	0.086 (-2.6-2.8)	0.950
Age group	2.28 (-1.63-6.2)	0.252	1.66 (-2.25-5.6)	0.405
Intercept			28.55 (13.2-43.9)	<0.001

Journal of
Guilan University of Medical Sciences

that only Islamic work ethics and job satisfaction had a significant effect on organizational commitment scores ($P<0.001$). Additionally, in a multivariate linear regression model, where all variables were entered simultaneously, only Islamic work ethics and job satisfaction, under the same conditions in terms of other variables entered into the model, were significantly associated with organizational commitment scores ($P<0.001$). Job satisfaction had a stronger relationship with organizational commitment (correlation coefficient=0.657) compared to Islamic work ethics (correlation coefficient=0.389; $P<0.001$) (Table 4).

Conclusion

The findings from employees in the various vice chancellors (cultural, health, development, research and technology, education, treatment, food and drug) at Guilan University of Medical Sciences indicate a positive relationship between Islamic work ethics and organizational commitment. High scores in job satisfaction and Islamic work ethics suggest that employees not only enjoy job satisfaction but also adhere to the principles of Islamic work ethics. Furthermore, the average organizational commitment scores and their dimensions indicate that employees at this university exhibit a medium-to-high level of organizational commitment. The low score in normative commitment suggests that employees do not remain with the organization out of a sense of duty to the organization itself, but rather because they lack better alternatives for work outside the organization, therefore compelled to stay.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Research Ethics Committee of [Guilan University of Medical Sciences](#), Rasht, Iran (Code: IR.GUMS.REC.1400.542).

Funding

This study was supported by the Vice Chancellor for Research and Technology, [Guilan University of Medical Sciences](#), Rasht City, Iran.

Authors contributions

Conceptualization, editing & review: Mitra Abolhasanpour Chelaras and Morteza Rahbar Taramsari; Preparing the initial draft, resources, project administration, and funding acquisition: Mitra Abolhasanpour Chelaras; Editing & review, validation, and supervision: Morteza Rahbar Taramsari; Methodology and Statistical analysis: Maryam Ghalandari and Habib Eslami Kenarsari; investigation: All authors.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgment

The authors would like to thank the Deputy for Research of [Guilan University of Medical Sciences](#) and all participants for their support and cooperation in this study.

This Page Intentionally Left Blank



مقاله پژوهشی

بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان

میترا ابوالحسن پورچلارس^۱، مرتضی رهبر طارمسری^۲، مریم قلندری^۳، حبیب اسلامی کنارسری^۴

۱. مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۲. گروه پزشکی قانونی، دانشکده پزشکی، بیمارستان رازی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۳. واحد توسعه تحقیقات بالینی، بیمارستان پورسینا، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

۴. معاونت تحقیقات و فناوری، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.



Citation Abolhasanpour Chelaras M, Rahbar Taramsari M, Ghalandari M, Eslami Kenarsari H. [Investigating the Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Related Factors in the Employees of Guilan University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Guilan University of Medical Sciences*. 2025; 34(2):130-141. <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.2.1918.1>

doi <https://doi.org/10.32598/JGUMS.34.2.1918.1>

چکیده

تاریخ دریافت: ۰۳ بهمن ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۰۴ دی ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۱۰ تیر ۱۴۰۴

زمینه: بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. بی‌توجهی به اخلاق کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یک‌سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند مشکلاتی بزرگ برای سازمان‌ها ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سؤال ببرد.

هدف: این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ انجام شد.

روش‌ها: این مطالعه به‌صورت تحلیلی-مقطعی در بازه زمانی ۶ ماهه انجام شد. ۳۵۳ نفر از کارکنان شاغل در معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده‌اند و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی علی و الکاظمی ۱۹۸۸، تعهد سازمانی آلن و مایر و رضایت شغلی بود. روایی پرسش‌نامه‌ها براساس نظر متخصصان و پایایی آن‌ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از آزمون تی مستقل، تحلیل همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی تک‌متغیره و چندگانه صورت گرفت.

یافته‌ها: میانگین و انحراف معیار نمرات اخلاق کار اسلامی $74/95 \pm 11/45$ و میانگین و انحراف معیار نمرات تعهد کل سازمانی و ابعاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجار آن به ترتیب $104/6 \pm 14/93$ ، $37/41 \pm 9/05$ و $33/97 \pm 4/56$ و $33/22 \pm 6/3$ بوده است. همچنین میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی $66/3 \pm 10/95$ بود. بین متغیرهای تعهد سازمانی و هریک از ابعاد آن با اخلاق کار سازمانی ارتباط آماری مثبت معناداری مشاهده شد ($P < 0/001$). این ارتباط در بین تعهد عاطفی و اخلاق کار اسلامی با ضریب همبستگی $0/402$ بیشتر و در ارتباط بین تعهد مستمر و اخلاق کار اسلامی با ضریب $0/164$ کمتر بود ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان نشان داد رابطه مثبت میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد و بالا بودن نمره کارکنان در شاخص رضایت شغلی و اخلاق اسلامی نشان‌دهنده این است که کارکنان ضمن برخورداری از رضایت شغلی، به اصول اخلاق کار اسلامی پایبند هستند.

کلیدواژه‌ها:

اخلاق کار اسلامی،
تعهد سازمانی، علوم
پزشکی

* نویسنده مسئول:

دکتر مرتضی رهبر طارمسری

نشانی: رشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، بیمارستان رازی، دانشکده پزشکی، گروه پزشکی قانونی.

تلفن: ۳۳۶۵۸۸۲ (۹۱۱) ۹۸+

رایانامه: rahbar_m46@yahoo.com



Copyright © 2025 The Author(s);

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه

کارکنان از هزینه ترک سازمان و تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آن‌ها اشاره دارد [۱۰]. یکی از معمولی‌ترین شیوه‌های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرند. در این شیوه، فردی که به سازمان متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می‌برد [۱۱].

اخلاق کار اسلامی تأثیر بسزایی در تعهد سازمانی دارد و نشان‌دهنده این است که اجرای اخلاق کار اسلامی می‌تواند به تعهد بین کارمندان نسبت به سازمان کمک کند. علتی که تعهد سازمانی بسیار مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته این است که تعهد سازمانی از جمله سازهایی است که بر رفتار کارکنان در سازمان اثر گذاشته و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی، از جمله قصد جابه‌جایی کارکنان، عملکرد شغلی، میزان غیبت آن‌ها و همچنین تعارض و استرس شغلی افراد تأثیر می‌گذارد و ماندن یا ترک کارکنان را مشخص می‌کند [۱۲]. این نشان‌دهنده دلیل و اهمیت مطالعه این سازه و عواملی چون اخلاق کار است که بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارند. باتوجه به اینکه تعهد سازمانی از جمله سازهایی اثرگذار و تعیین‌کننده در رفتار کارکنان است و همچنین باتوجه به بافت مذهبی و اسلامی ایران، سرچشمه اخلاق کار اسلامی قرآن و گفتار و اعمال پیامبر گرامی اسلام و ائمه اطهار است که در تعهد سازمانی نقش بسزایی دارند. بجاست که مطالعه این رابطه را در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان مورد بررسی قرار دهیم تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق کار اسلامی تعهد سازمانی کارکنان را نیز توسعه دهیم. در این مقاله به اهمیت مطالعه اخلاق کار و چگونگی تثبیت آن در قلب و ضمیر کارکنان پرداخته شده و این نکته بررسی شده که فقدان اخلاق در سازمان منجر به یک سیستم اداری ناکارآمد و ضعیف در پاسخ به نیازهای مشتریان و ذی‌نفعان می‌شود [۱۳]. احساس تعهد سازمانی یکی از نیازهای مهم است و به فرد کمک می‌کند سازگاری روانی داشته باشد و مایه آسایش، امنیت و شادی فردی است و احساس تنش و پریشانی نمی‌کند و رفتارهای انسانی را متمایل می‌کند. باتوجه به ارتباط آن با سازمانی که فرد در آن کار می‌کند، شایسته است اثرات آن بر پیامدهای کاری مورد بررسی قرار گیرد [۱۴].

اخلاق کار اسلامی شایسته مطالعه و شناسایی است. نه تنها به علت اینکه هنوز در برخی قسمت‌ها و مناطق جامعه اسلامی یافت می‌شود، بلکه به این علت که این نوع اخلاق حاوی آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی است که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروزه تشنه و درصدد تحقق آن هستند. متأسفانه به واسطه ظهور مدرنیسم غربی و دشمنی‌های فراوان با جهان اسلام این اخلاق به فراموشی سپرده شده است. این تحقیق از این جهت ضرورت دارد که اخلاق کار اسلامی تأثیر بسزایی در تعهد سازمانی دارد و نشان‌دهنده این است که اجرای اخلاق کاری اسلامی می‌تواند به

اخلاق کار، امروز یکی از موضوعات بسیار مهم در سازمان‌ها است که مورد تأکید مدیریت است، زیرا تعهد رفتاری فرد را در محل کار افزایش می‌دهد. به همین دلیل است که سازمان‌ها مشتاق جذب افرادی با اخلاق مناسب برای کار در آن‌ها هستند، به‌ویژه اینکه سازمان اخلاق خود را از افراد می‌گیرد [۱۵]. تعهد سازمانی نیز به‌عنوان یک روند مؤثر و مثبت دیده می‌شود که سازمان‌ها به دلیل تأثیر آن بر ثبات شغلی، ایجاد انگیزه‌های مثبت برای کارکنان و افزایش رضایت شغلی آن‌ها به دنبال آن هستند [۱۶].

اسلام مفهوم خاصی از اخلاق کار دارد که از قرآن و سنت آمده است و منجر به پیشرفت و بهبود و توسعه اقتصادی می‌شود [۱۷]. اخلاق کار هنجاری فرهنگی است که به کار مناسب و اثربخش در جامعه، ارزش معنوی می‌دهد و بیانگر این مطلب است که کار به‌خودی‌خود ارزش ذاتی دارد [۱۸]. در این راستا علی (۱۹۹۲) اخلاق کار اسلامی را این‌گونه بیان می‌کند: انجام دادن وظایف کاری در راستای عمل به تعهدات دینی است و بر مبنای آن، کار کردن نوعی عبادت به شمار می‌رود. اخلاق کار اسلامی بر ۴ مفهوم اساسی پایبند است: تلاش، رقابت، صراحت و رفتار مسئولانه بر پایه اخلاق. وجود هم‌زمان این ۴ مفهوم، سودمندی متعالی را برای شخص و جامعه به همراه می‌آورد [۱۹].

نصر (۱۹۸۴) بیان می‌کند اسلام جوی را در کار فراهم می‌آورد که در آن اخلاقیات از اقتصاد جدا نمی‌شود. به اعتقاد وی، اسلام بُعدی اخلاقی را به تمامی انواع کار ارزانی می‌دارد و اخلاقیات را گسترش می‌دهد تا حتی جنبه‌های کیفی کار را نیز دربر گیرد [۲۰].

تعهد سازمانی کارکنان سازمان یکی از مهم‌ترین پیامدهای مطلوب رفتاری است. حجم گسترده فسادهای اداری، مانند غیبت‌ها، ترک خدمت، عدم رعایت مقررات سازمانی و وجود بیماری‌های سازمانی بسیار، همه و همه اشاره به این دارد که تعهد کارکنان به سازمان تأثیر بسیار زیادی را بر حفظ دارایی‌های سازمان و به‌طور کلی بر موفقیت سازمان دارد [۲۱]. به همین دلیل، بحث تعهد سازمانی نیز در مطالعات اخیر محققان داخلی و خارجی مورد توجه زیادی قرار گرفته است. تعهد سازمانی تحت عنوان حالتی روانی تعریف شده است که کارمند را به سازمان متصل ساخته و احتمال ترک شغل را در آن کاهش می‌دهد [۲۲].

افراد با نیازها، مهارت‌ها و انتظاراتی وارد سازمان می‌شوند و مایل‌اند در محیطی کار کنند که بتوانند از توانایی‌هایشان استفاده و نیازهایشان را ارضا کنند. چنانچه سازمان‌ها این فرصت‌ها را برای کارکنانشان ایجاد کنند، سطح تعهد سازمانی افزایش می‌یابد [۲۳]. براساس ۳ جزء تعهد آئن و مایر، ۳ ذهنیت وجود دارد: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری که هر کدام از آن‌ها مشخصه تعهد کارکنان به سازمان است. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دلبستگی عاطفی به سازمان، تعهد مستمر به ادراک

تعهد بالای کارمندان نسبت به سازمان کمک کند. بنابراین توسعه تعهد در کارکنان (دانشگاه علوم پزشکی گیلان) امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند. افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. بنابراین این مطالعه با هدف بررسی وضعیت موجود و ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی انجام شد.

روش‌ها

این پژوهش یک مطالعه تحلیلی مقطعی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان شاغل در ۷ معاونت آموزشی، بهداشتی، تحقیقات و فناوری، فرهنگی، دانشجویی، درمان، غذا و دارو و توسعه مدیریت و منابع دانشگاه علوم پزشکی گیلان (۸۹۱ نفر) بود. معیارهای ورود: کلیه کارکنان رسمی، پیمانی، قراردادی شاغل در ۷ معاونت مذکور با حداقل ۱ سال سابقه خدمت. معیار خروج: عدم تمایل افراد به شرکت در مطالعه.

حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۵۰ نفر محاسبه شد که پس از دریافت کد اخلاق، تعداد افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای (نسبتی) برای هر معاونت برآورد شد و افراد به روش در دسترس وارد مطالعه شدند. ابزار سنجش شامل سؤالات جمعیت‌شناختی (سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، محل اشتغال، نوع استخدام و سابقه کار در شغل فعلی)، پرسش‌نامه‌های اخلاق کار اسلامی علی و الکاظمی ۱۹۸۸، تعهد سازمانی آلن و مییر و رضایت شغلی بری فیلد و روث ۱۹۵۱ بود.

در این مطالعه جهت سنجش اخلاق کار اسلامی از پرسش‌نامه استاندارد ۱۷ سؤالی در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد که برای هر سؤال از ۱ تا ۵ امتیاز (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) در نظر گرفته می‌شود. حداقل و حداکثر نمره به ترتیب ۱۷ و ۸۵ بود. نمره بالا نشان‌دهنده نگرش مثبت به کار و ارزش قائل شدن برای کوشش و فعالیت است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ درصد گزارش شد [۳]. روایی سازه این پرسش‌نامه در مطالعه گل‌پرور تأیید شد [۱۵].

برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد ۲۴ سؤالی در قالب طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت استفاده شد که برای هر سؤال از ۱ تا ۷ امتیاز در نظر گرفته شد و ۳ بعد عاطفی، مستمر و هنجاری تعهد سازمانی را می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره در پرسش‌نامه مذکور به ترتیب ۲۴ و ۱۶۸ بود. برای سنجش پایایی ۳ بعد تعهد عاطفی (۸ ماده)، مستمر (۸ ماده)، هنجاری (۸ ماده) و تعهد سازمانی کل از آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر آن‌ها به ترتیب ۰/۸۹۴ درصد، ۰/۸۹۳ درصد، ۰/۷۸۷ درصد و ۰/۹۱ درصد بود [۳]. روایی محتوا با استفاده از نظرات متخصصین در مطالعه جوانمرد تأیید شد [۱۶].

برای سنجش رضایت شغلی از ۱۹ سؤال استفاده شد که در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از ۱ تا ۵ امتیاز برای سؤالات در نظر گرفته شد و هدف آن سنجش میزان رضایت شغلی کارکنان است. در گویه‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۱۸ برای گزینه به شدت مخالفم، مخالفم، بلا تکلیفم، موافقم و به شدت موافقم به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ منظور شده است و بقیه گویه‌ها به صورت برعکس نمره‌گذاری شده است. به این ترتیب حداقل نمره کل گویه‌ای این ابزار برابر ۱۹ و حداکثر نمره آن برابر ۹۵ است. نمره بالاتر به منزله رضایت شغلی بالاتر تلقی شد. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ درصد گزارش شد [۱۷]. روایی محتوایی پرسش‌نامه رضایت شغلی توسط اساتید و متخصصان در مطالعه توکل دوانی تأیید شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. داده‌های کیفی و کمی به ترتیب با استفاده از تعداد و فراوانی و میانگین و انحراف معیار گزارش شد. فرض نرمال بودن داده‌های کمی از طریق آزمون کولموگوروف اسمیرنوف^۱ بررسی شد. در تحلیل استنباطی از آزمون تی مستقل^۲، تحلیل همبستگی پیرسون^۳، رگرسیون خطی تک‌متغیره^۴ و چندگانه^۵ استفاده شد. سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

نتایج توصیفی مطالعه نشان داد اکثر افراد شرکت‌کننده در مطالعه ۶۴/۶ درصد زن بودند. گروه سنی ۸۰/۲ درصد از افراد شرکت‌کننده بالای ۳۵ سال بود. تحصیلات ۶۶/۳ درصد از شرکت‌کنندگان بالاتر از لیسانس بود. ۶۳/۲ درصد افراد دارای سابقه خدمتی بیشتر از ۱۵ سال و وضعیت استخدام ۶۹/۷ درصد افراد رسمی بود.

در این مطالعه میانگین و انحراف معیار نمرات اخلاق کار اسلامی $74/95 \pm 8/45$ و میانگین و انحراف معیار نمرات تعهد کل سازمانی و ابعاد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری آن به ترتیب $33/22 \pm 6/3$ و $33/97 \pm 4/56$ ، $37/41 \pm 9/05$ ، $104/6 \pm 14/93$ گزارش شد. اطلاعات در جدول شماره ۱ نشان داده شده است.

در بررسی مقایسه ارتباط بین میانگین نمرات اخلاق کار اسلامی و میانگین نمرات تعهد سازمانی و هریک از ابعاد آن با هریک از متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از آزمون تی مستقل ارتباط آماری معناداری مشاهده نشد ($P > 0/05$). بنابراین می‌توان گفت بین میانگین نمرات اخلاق کار اسلامی و میانگین نمرات تعهد سازمانی و هریک از ابعاد آن با هریک از متغیرهای جنسیت، گروه سنی، تحصیلات، نوع استخدامی و سنوات خدمت ارتباط آماری معناداری وجود ندارد. نتایج در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

1. Kolmogorov-smirnov
2. Independent sample t test
3. Pearson correlation coefficient
4. Univariate Linear Regression
5. Multiple Linear Regression

جدول ۱. تعیین توزیع شاخص‌های مرکزی و پراکندگی رضایت شغلی، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی

متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار	حداقل	حداکثر
اخلاق کار اسلامی	۷۴/۹۵ $\pm$ ۸/۳۹	۳۹/۰	۸۵/۰
تعهد عاطفی	۳۷/۴۱ $\pm$ ۹/۰۵	۱۱/۰	۵۶/۰
تعهد مستمر	۳۳/۹۷ $\pm$ ۴/۵۶	۲۱/۰	۴۷/۰
تعهد هنجاری	۳۳/۲۲ $\pm$ ۶/۳۱	۱۶/۰	۵۶/۰
تعهد کل سازمانی	۱۰۴/۶۵ $\pm$ ۱۴/۹۳	۶۲/۰	۱۳۳/۰

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان

متغیرهای جنسیت، سن، نوع استخدام، سابقه خدمت، تحصیلات، نمره رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی به صورت همزمان در مدل رگرسیون خطی چندگانه وارد شد و تنها اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در شرایط یکسان سایر متغیرها، بر نمره تعهد سازمانی تأثیرگذار بودند ($P < ۰/۰۰۱$). به طوری که نمره رضایت شغلی با ضریب همبستگی ۰/۶۵۷ دارای ارتباط بیشتری با تعهد سازمانی نسبت به اخلاق کار اسلامی با ضریب همبستگی ۰/۳۹۰ بود ($P < ۰/۰۰۱$). نتایج در **جدول شماره ۴** نشان داده شده است.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شد. نتایج این پژوهش در بین کارکنان معاونت‌های فرهنگی، بهداشتی، توسعه، تحقیقات و فناوری، آموزشی، درمان، غذا و داروی

در بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و هریک از ابعاد آن با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، بین متغیرهای مذکور رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد ($P < ۰/۰۰۱$) که این ارتباط در بین تعهد عاطفی و اخلاق کار اسلامی با ضریب همبستگی ۰/۴۰۲ بیشتر و در ارتباط بین تعهد مستمر و اخلاق کار اسلامی با ضریب ۰/۱۶۴ کمتر بود ($P < ۰/۰۰۱$). نتایج در **جدول شماره ۳** نشان داده شده است.

جهت تعیین عوامل تأثیرگذار بر نمره تعهد سازمانی هر یک از متغیرهای جنسیت، گروه سنی، نوع استخدام، سابقه خدمت، تحصیلات، نمره رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی در مدل رگرسیون خطی تک‌متغیره وارد شد و تنها اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی بر نمره تعهد سازمانی تأثیرگذار بود ($P < ۰/۰۰۱$). همچنین جهت تعیین عوامل تأثیرگذار بر نمره تعهد سازمانی

جدول ۲. تعیین و مقایسه میانگین نمرات اخلاق کار اسلامی و تعهد کل سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	حالت	اخلاق کار اسلامی		تعهد کل سازمانی	
		میانگین $\pm$ انحراف معیار	سطح معناداری	میانگین $\pm$ انحراف معیار	سطح معناداری
جنسیت	زن	۷۵/۱ $\pm$ ۷/۶	۰/۶۲۸	۱۰۵/۲ $\pm$ ۱۵/۲	۰/۳۵۱
	مرد	۷۴/۶ $\pm$ ۹/۹		۱۰۳/۶ $\pm$ ۱۴/۵	
گروه سنی	کمتر از ۳۵ سال	۷۴/۳ $\pm$ ۹/۳	۰/۵۰۳	۱۰۲/۸ $\pm$ ۱۴/۶	۰/۲۵۲
	بالای ۳۵ سال	۷۵/۱ $\pm$ ۸/۳		۱۰۵/۱ $\pm$ ۱۵/۰	
تحصیلات	لیسانس و کمتر	۹۳/۳ $\pm$ ۷۵/۵	۰/۴۱۲	۱۰۳/۵ $\pm$ ۱۵/۴	۰/۳۱۰
	بالتر از لیسانس	۷۴/۷ $\pm$ ۸/۰		۱۰۵/۲ $\pm$ ۱۴/۷	
نوع استخدامی	رسمی	۷۵/۱ $\pm$ ۸/۳	۰/۶۳۵	۱۰۵/۳ $\pm$ ۱۴/۶	۰/۲۱۱
	غیررسمی	۷۴/۶ $\pm$ ۸/۹		۱۰۳/۱ $\pm$ ۱۵/۶	
سنوآت خدمت	۱۵ سال و کمتر	۷۵/۲ $\pm$ ۸/۶	۰/۶۶۶	۱۰۴/۹ $\pm$ ۱۳/۷	۰/۷۴۸
	بیشتر از ۱۵ سال	۷۴/۸ $\pm$ ۸/۴		۱۰۴/۴ $\pm$ ۱۵/۶	

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و هریک از ابعاد آن

متغیر	تعهد سازمانی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	اخلاق کار سازمانی
تعهد سازمانی	۱				
تعهد هنجاری	۰/۷۴۳۰۰	۱			
تعهد مستمر	۰/۵۰۶۰۰	۰/۱۳۰۰	۱		
تعهد عاطفی	۰/۸۷۶۰۰	۰/۴۶۳۰۰	۰/۲۴۰۰۰	۱	
اخلاق کار سازمانی	۰/۳۹۰۰۰	۰/۲۲۷۰۰	۰/۱۶۴۰۰	۰/۴۰۲۰۰	۱

<۰/۰۵، <۰/۰۱

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان

نتایج مطالعه حاضر همچنین نشان داد رابطه مثبت و مستقیمی میان رضایت شغلی و اخلاق کار اسلامی وجود دارد که این نتایج با یافته‌های پیشین چای کوه و بو [۱۸]، اکپرا و وین [۱۹]، راکمن [۲۰] و یوسف و همکاران [۱۷] سازگار است.

انصاری و همکاران در بررسی ۱۵۹ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در بررسی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی نتیجه گرفتند رابطه میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل مثبت و معنی‌دار و مستقیم است [۴].

رتکمن در بررسی ۴۹ نفر از کارکنان ۱۰ مؤسسه کوچک مالی در اندونزی در بررسی نقش اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای کاری نتیجه گرفت اخلاق کار اسلامی با تعهد کاری و رضایت شغلی رابطه مستقیم و با میزان ترک خدمت رابطه منفی دارد [۷]. در مطالعه تحقیقاتی که ناصوتیون و همکاران با بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان مسلمان در ۴ بانک تجاری اسلامی در اندونزی انجام دادند نشان داده شد اخلاق کار اسلامی به‌طور قابل توجهی با تعهد سازمانی و رضایت

دانشگاه علوم پزشکی گیلان نشان داد رابطه مثبت میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد و بالا بودن نمره کارکنان در شاخص رضایت شغلی و اخلاق اسلامی نشان‌دهنده این است که کارکنان ضمن برخورداری از رضایت شغلی، به اصول اخلاق کار اسلامی اعتقاد دارند. همچنین میانگین نمرات تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه آن مشخص کرد کارکنان در این دانشگاه از میزان تعهد سازمانی متوسط به بالا برخوردار هستند و با این حال تمایل بیشتری به متعهد بودن دارند و بیشتر تعهد عاطفی دارند و این بدان معناست که کارکنان این سازمان بیشتر به دلیل نداشتن فرصت‌های شغلی بهتر در خارج از سازمان یا پیوند عاطفی به سازمان متعهد هستند و در صورت یافتن شرایط شغلی بهتر، بی‌میل به ترک سازمان نیستند که این نتایج باید مورد توجه مدیران قرار بگیرد.

میانگین پایین تعهد هنجاری در این مطالعه بدان معناست که کارکنان به‌دلیل وجود خود سازمان نیست که سازمان را ترک نکرده‌اند، بلکه به این دلیل است که گزینه‌های بهتری جهت کار در خارج از سازمان نداشته و به‌اجبار در سازمان مشغول به فعالیت هستند.

جدول ۴. نتایج آنالیز رگرسیون خطی تک‌متغیره و رگرسیون خطی چندگانه عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی

متغیرها	B Crude, (CI 95%)	سطح معناداری	B Adjusted, (CI 95%)	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی	۰/۶۸۵ (۰/۸۵۶، ۰/۵۱۵)	<۰/۰۰۱	۰/۳۸۹ (۰/۵۵، ۰/۲۳)	<۰/۰۰۱
رضایت شغلی	۰/۷۶۵ (۰/۸۸۴، ۰/۶۴۶)	<۰/۰۰۱	۰/۶۵۷ (۰/۷۸، ۰/۵۳)	<۰/۰۰۱
تحصیلات	۱/۷۰۹ (۵/۰۱، -۱/۶)	۰/۳۱۰	۰/۵۲۰ (۳/۳۲، ۲/۲۸)	۰/۷۱۵
سابقه خدمت	-۰/۵۳۰ (۲/۷، -۳/۷۷)	۰/۷۴۸	-۰/۰۱ (۳/۲۲، -۳/۲)	۰/۹۹۵
نوع استخدام	-۲/۱۷ (۱/۲۳، -۵/۵۶)	۰/۲۱۱	-۰/۴۸۱ (۲/۳۵، -۳/۳۱)	۰/۷۳۸
جنسیت	-۱/۵ (۱/۷۱، -۴/۸)	۰/۳۵۱	-۰/۰۸۶ (۲/۸، -۲/۶)	۰/۹۵۰
گروه سنی	۲/۲۸ (۶/۲، -۱/۶۳)	۰/۲۵۲	۱/۶۶ (۵/۶، -۲/۲۵)	۰/۴۰۵
عرض از مبدأ			۲۸/۵۵ (۳۲/۹، -۱۳/۲)	<۰/۰۰۱

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی گیلان با کد اخلاق IR.GUMS.REC.1400.542 تصویب شد.

حامی مالی

مطالعه حاضر با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی گیلان انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی، ویراستاری و نهایی‌سازی نوشته: میترا ابوالحسن پورچلارس و مرتضی رهبر طارم‌سری؛ نگارش پیش‌نویس و منابع، مدیریت پروژه و تأمین مالی: میترا ابوالحسن پورچلارس؛ نهایی‌سازی نوشته، اعتبارسنجی و نظارت: مرتضی رهبر طارم‌سری؛ روش‌شناسی و تحلیل و تفسیر داده: مریم قلندری و حبیب اسلامی کنارسری؛ تحقیق و بررسی: همه نویسندگان.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گیلان و کلیه شرکت‌کنندگان در این مطالعه به خاطر حمایت و همکاری‌شان تقدیر و تشکر می‌کنند.

شغلی مرتبط است و استفاده از اخلاق کار اسلامی می‌تواند به تعهد و رضایت زیاد کارکنان نسبت به سازمان به‌ویژه در بین بانک‌های اسلامی کمک کند [۲۱].

نتایج مطالعه نشان داد متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات و سوابق کاری) تأثیر چندانی بر رابطه میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی ندارد و تفاوتی میان جنس مذکر و مؤنث و رده‌های مختلف سنی در مورد اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد آن وجود ندارد. علوی و همکاران در مطالعه‌ای تحت عنوان «بررسی میزان حاکمیت اخلاق کار اسلامی در نظام سلامت در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» نشان داد حاکمیت اخلاق کار در بین کارکنان مطلوب است و عوامل جنسیت، سن، رسته شغلی، سابقه مدیریتی بر میزان مؤلفه‌های اخلاق کار اسلامی تأثیرگذار است [۲۲]. معیدفر در مطالعه‌ای تحت عنوان «اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان دولتی» نشان داد میزان اخلاق کار در سازمان‌های دولتی در سطح رضایت‌بخشی قرار داشته و از حد متوسط بالاتر است، اما میان اخلاق کار با میزان شهروندی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی و سطح تحصیلات اعضای نمونه رابطه عکس وجود دارد [۲۳] و در مطالعه تحقیقاتی که مریاک و همکاران تحت عنوان «تفاوت جنسیت کارکنان در اخلاق کاری» انجام دادند، تأثیر عامل جنسیت بر شاخص‌های روابط سالم انسانی و رفتار مسئولانه دینی در محل کار معنی‌دار شناخته شد و زنان اهمیت بیشتری به این دو شاخص نسبت به مردان داده‌اند [۲۴]. در مطالعه دباغ‌منش و همکاران نیز بین رشته تحصیلی و سطح تحصیلات با اخلاق کار اسلامی ارتباط وجود داشت [۲۵].

نتیجه‌گیری

مدیران برای ارتقای تعهد سازمانی باید به‌طور عملی از اصول اخلاق کاری اسلامی حمایت و آن‌ها را در رفتار خود پیاده کنند. این رفتار الگویی برای کارکنان خواهد بود و موجب تقویت ارزش‌های اخلاقی در سازمان می‌شود. برگزاری دوره‌های آموزشی، ارائه کتاب و برنامه‌های مذهبی از جمله راهکارهای مؤثر در این زمینه است. چنین اقداماتی به افزایش تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری کارکنان کمک می‌کند. ایجاد محیط کاری بر پایه عدالت، صداقت، انصاف و از خودگذشتگی موجب افزایش انگیزه و عملکرد اخلاقی می‌شود. توجه به رضایت شغلی درونی و بیرونی، از طریق برخورد محترمانه، مشارکت در تصمیم‌گیری و رسیدگی به حقوق و پاداش‌ها ضروری است. این اصول و راهکارها به‌ویژه در سازمان‌هایی کاربرد دارند که در آن‌ها فرهنگ دینی و اخلاقی محوریت دارد؛ مانند بانک‌ها و مؤسسات مالی اسلامی، ادارات دولتی، نهادهای آموزشی و پژوهشی، و شرکت‌هایی که در کشورهای اسلامی فعالیت می‌کنند. این سازمان‌ها با به‌کارگیری چنین رویکردهایی می‌توانند بهره‌وری، سلامت روانی محیط کار و انسجام سازمانی را به‌طور معناداری ارتقا دهند.

References

- [1] Hanaysha J. Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2016; 229:298-306. [DOI:10.1016/j.sbspro.2016.07.140]
- [2] Al-Maamari QA, Raju V. Does organizational commitment affect individual readiness for Total Quality Management (TQM) Implementation. *Test Engineering & Management*. 2020; 7:47-62. [Link]
- [3] Bhat SU. Concept of ethics in Islam: A conceptual study in the light of Quran and Sunnah. *Al-Qasemi Journal of Islamic Studies*. 2017; 2(1):145-54. [DOI:10.12816/0051424]
- [4] Ansari ME, Ardakani MS. [Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences (Persian)]. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*. 2013; 6(2):86-98. [Link]
- [5] Ali AJ, Al-Owaihian A. Islamic work ethic: A critical review. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2008; 15(1):5-19. [DOI:10.1108/13527600810848791]
- [6] Ali AJ, Al-Kazemi AA. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2007; 14(2):93-104. [DOI:10.1108/13527600710745714]
- [7] Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 2010. [Link]
- [8] Manan SK, Kamaluddin N, Puteh Salin AS. Islamic work ethics and organizational commitment: Evidence from Employees of Banking Institutions in Malaysia. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*. 2013; 21(4):1471-89. [Link]
- [9] Vakola M, Nikolaou I. Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment? *Employee Relations*. 2005; 27(2):160-74. [DOI:10.1108/01425450510572685]
- [10] Salami SO. Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *The Anthropologist*. 2008; 10(1):31-8. [DOI:10.1080/09720073.2008.11891026]
- [11] Mooghali A, Hassanpoor A, Hassanpoor M. [Surveying of the relationship between employee empowerment and organizational commitment in the 19 Districts of Tehran Education Organization (Persian)]. *Journal of Public Administration*. 2009; 1(2):119-32. [Link]
- [12] Marri MY, Sadozai AM, Zaman HM, Ramay MI. The impact of Islamic work ethics on job satisfaction and organizational commitment: A study of agriculture sector of Pakistan. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*. 2012; 2(12):32-45. [Link]
- [13] Alrubaishi D, McAdam M, Harrison R. Culture, convention, and continuity: Islam and family firm ethical behavior. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*. 2021; 30(2):202-15. [DOI:10.1111/beer.12328]
- [14] Frone MR. What happened to the employed during the Great Recession? A US population study of net change in employee insecurity, health, and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 2018; 107:246-60. [DOI:10.1016/j.jvb.2018.05.001] [PMID]
- [15] Gol Paror M, Nadi Mohammad A. [Mediating role of organizational loyalty in relation between work ethic with deviant workplace behavior (Persian)]. *Ethics in Science and Technology*. 2011; 6(1):43-53. [Link]
- [16] Jovanmard SS. [Identifying the relationship between organizational commitment, upon entering and after entering the organization and its relationship with performance (case study: Qazvin University of Medical Sciences) (Persian)]. *Development and Transformation Management Quarterly*. 2011; 8(4):35-45. [Link]
- [17] Yusof QB, Yusof NS, Abbas RB. the effect of Islamic work ethics on job satisfaction in organization; a study in Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*. 2017; 1(3):46-61. [Link]
- [18] Chye Koh H, Boo EfH. Organisational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*. 2004; 42(5):677-93. [DOI:10.1108/00251740410538514]
- [19] Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development*. 2008; 27(9):935-50. [DOI:10.1108/02621710810901282]
- [20] Rokhman W. Islamic work ethic as an antecedent of work outcomes: A study of Islamic microfinance in Central Java, Indonesia. *QJIS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*. 2016; 2(1):82-97. [Link]
- [21] Nasution FN, Rafiki A. Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *RAUSP Management Journal*. 2020; 55(2):195-205. [DOI:10.1108/RAUSP-01-2019-0011]
- [22] Mooghali A, Seyedjavadin SR, Ahmadi SAA, Alavi A. [An explanatory model of Islamic work ethics and organizational citizenship behavior due to job values: Case study of Isfahan University of Medical Sciences, Iran (Persian)]. *Director General*. 2013; 10(2):302-11. [Link]
- [23] Moeidfard S. [Work behavior and the influential factors among employees (Persian)]. *Journal-Social Welfare Research*. 2006; 6(23):321-41. [Link]
- [24] Meriac JP, Poling TL, Woehr DJ. Are there gender differences in work ethic? An examination of the measurement equivalence of the multidimensional work ethic profile. *Personality and Individual Differences*. 2009; 47(3):209-13. [DOI:10.1016/j.paid.2009.03.001]
- [25] Dabbagh Manesh S, Mooghali A, Mohammad Jani MR. [Investigating the organizational factors affecting employees' Islamic work ethics (Study case: Fars Province social security organization employees) (Persian)]. Paper presented at: The 2nd National Conference on Modern Research in Management and Law. 12 July 2018; Kazerun, Iran. [Link]