

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2024; 14: e38

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Investigating the Impact of Perception of Organizational Ethical Climate on Workplace Spirituality: The Mediating Role of Islamic Work Ethics and Work Values (A Case Study of Khorasan Razavi Regional Water Company)

Samaneh Sadeghian^{1*} , Seyedeh Zahra Fatemi²

1. Department of Management, Faculty of Administrative and Economic Sciences, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

2. Department of Management, Tabaran Institute of Higher Education, Mashhad, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: The impact of ethics on workplace spirituality has been the focus of numerous studies. Attention to ethical and value-based concepts -particularly Islamic work ethics- plays a significant role in understanding individuals' workplace spirituality. Accordingly, the aim of this study is to examine the effect of the organizational ethical climate on workplace spirituality, with the mediating role of Islamic work ethics and work values, among the employees of the Khorasan Razavi Regional Water Company.

Methods: This study employed a correlational research design using structural equation modeling (SEM). The statistical population consisted of all 184 employees of the Khorasan Razavi Regional Water Company, out of which 125 individuals were selected as the research sample using Cochran's formula and a random sampling method. Data were collected using four questionnaires: the Workplace Spirituality Questionnaire (Milliman et al., 2003), the Ethical Climate Perception Questionnaire (Hunt et al., 1989), the Work Values Questionnaire (Chang et al., 2013), and the Islamic Work Ethics Questionnaire (Bin Salahudin, 2016). Data analysis was conducted using Smart PLS 3 software and structural equation modeling.

Ethical Considerations: The ethical considerations in the preparation of this article, including preservation of the authenticity of the text, honesty, trustworthiness, informed consent, and transparency, have been observed.

Results: The research findings indicated that the perception of the ethical context has a significant effect on workplace spirituality, work values, and Islamic work ethics, with path coefficients of 0.552, 0.536, and 0.525, respectively. The mediating role of the variables Islamic work ethics and work values was also confirmed.

Conclusion: Perception of the ethical context, Islamic work ethics, and work values contribute to workplace spirituality. This highlights the need for managers to place special emphasis on ethical values within the organization.

Keywords: Ethical context; Spirituality in the workplace; Work values; Islamic work ethics

Corresponding Author: Samaneh Sadeghian; **Email:** ssadeghian@um.ac.ir

Received: November 11, 2023; **Accepted:** September 1, 2024; **Published Online:** March 15, 2025

Please cite this article as:

Sadeghian S, Fatemi S Z. Investigating the Impact of Perception of Organizational Ethical Climate on Workplace Spirituality: The Mediating Role of Islamic Work Ethics and Work Values (A Case Study of Khorasan Razavi Regional Water Company). *Akhlāq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2024; 14: e38.



بررسی تأثیر ادراک از بافت اخلاقی سازمان بر معنویت در محیط کار

با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری

(مطالعه موردی: شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی)

سمانه صادقیان^{۱*}، سیده زهرا فاطمی^۲

۱. گروه مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

۲. گروه مدیریت، مؤسسه آموزش عالی تابران، مشهد، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: تأثیر اخلاقیات بر معنویت در محل کار، در بسیار از تحقیقات مورد توجه قرار گرفته است. توجه به مفاهیم اخلاقی و ارزشی و به ویژه اخلاق کار اسلامی در شناخت معنویت در محل کار افراد مؤثر است. بنابراین هدف این پژوهش، بررسی تأثیر بافت اخلاقی سازمان بر معنویت در محل کار با نقش میانجی متغیر اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری در بین کارکنان آب منطقه‌ای خراسان رضوی، است.

روش: روش تحقیق همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آب منطقه‌ای خراسان رضوی به تعداد ۱۸۴ نفر بود که از این تعداد ۱۲۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با استفاده از چهار پرسشنامه شامل پرسشنامه معنویت در محل کار (همکاران، ۲۰۰۳)، پرسشنامه ادراک از بافت اخلاقی (هانت و همکاران، ۱۹۸۹)، پرسشنامه ارزش‌های کاری (چانگ و همکاران، ۲۰۱۳) و پرسشنامه اخلاق کار اسلامی (بین صلاح‌الدین، ۲۰۱۶) انجام شد. تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزار Smart PLS 3 و مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی: در تدوین این مقاله جنبه‌های اخلاقی شامل حفظ اصالت متون، صداقت، امانتداری، رضایت و اطلاع‌رسانی رعایت شده است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد ادراک از بافت اخلاقی بر معنویت در محل کار، ارزش‌های کاری و اخلاق کار اسلامی به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۵۵۲، ۰/۵۳۶ و ۰/۵۲۵ تأثیر معناداری دارد. نقش میانجی متغیرهای اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری نیز تأیید شد.

نتیجه‌گیری: ادراک از بافت اخلاقی، اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری باعث معنویت در محل کار می‌شود. این امر لزوم توجه ویژه مدیران به ارزش‌های اخلاقی در سازمان را نمایان می‌سازد.

واژگان کلیدی: بافت اخلاقی؛ معنویت در محل کار؛ ارزش‌های کاری؛ اخلاق کار اسلامی

نویسنده مسئول: سمانه صادقیان؛ پست الکترونیک: ssadeghian@um.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۲۵

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Sadeghian S, Fatemi S Z. Investigating the Impact of Perception of Organizational Ethical Climate on Workplace Spirituality: The Mediating Role of Islamic Work Ethics and Work Values (A Case Study of Khorasan Razavi Regional Water Company). Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2024; 14: e38.

مقدمه

امروزه کارکنان زمان قابل توجهی را در محل کار می‌گذرانند. آن‌ها به دنبال معنا و معنویت در محل کار خود هستند، زیرا تا حدود زیادی هویت اجتماعی خود را از محل کار دریافت می‌کنند (۱). پژوهش‌ها نشان داده است بیش از ۷۰ درصد کارکنان بیشتر از اینکه معنا را در زندگی شخصی خود دنبال کنند، به دنبال جستجوی معنا در زندگی کاری خود هستند (۲). با ظهور بحران‌های اخلاقی و هویتی در جهان تأکید بر معنویت بیشتر شده است (۳). از جمله متغیرهای مؤثر بر معنویت در محل کار می‌توان به ادراک از بافت اخلاقی اشاره کرد. مراعات اخلاق در سازمان‌ها موضوعی اختیاری محسوب نمی‌شود، بلکه نیازی ضروری برای موفقیت سازمان‌ها است (۴). عدم توجه به بافت اخلاقی منجر به آسیب‌های جدی برای سازمان مانند کاهش عملکرد، تعهد کارکنان و رضایت شغلی می‌شود (۵). امروزه پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش کارهای غیر قانونی و غیر اخلاقی در سازمان‌ها در محیط‌های کاری منجر به توجه روزافزون مدیران سازمان‌ها به ایجاد و حفظ بافت اخلاقی در سازمان‌ها شده است (۶). پژوهشی بین‌المللی با مطالعه و بررسی کارمندان ۴۰۰۰ نوع کسب و کار مختلف دریافته‌اند که ۲۵٪ کارکنان اعتقاد دارند شرایط اخلاقی در تحقق اهداف سازمان نادیده گرفته می‌شود و حدود ۱۷٪ نیز اعتقاد دارند رفتارهای غیر اخلاقی برای تحقق اهداف سازمان تشویق می‌شود (۷). از دیگر متغیرهای مؤثر بر معنویت در محل کار، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کار اسلامی به‌عنوان متغیری در نظر گرفته می‌شود که توجهات زیادی را در حوزه مطالعات مدیریت اسلامی به خود جلب نموده است. اخلاق در همه جوامع بشری پایه خود را از مکتب و ایدئولوژی ارزشی حاکم بر جامعه خود می‌گیرد. تقدس و قداستی که اسلام به برخی از ویژگی‌های اخلاقی بخشیده است، اخلاق را سنگ زیربنای ارزش‌های حاکم بر محیط کار اسلامی قرار داده است (۸). از طرفی، در کشورمان با وجود عناصر مثبت در فرهنگ اسلامی ایرانی، که در آن به اخلاق کار اسلامی بسیار ارزش داده می‌شود، در متن جامعه ارزش‌هایی غالب هستند که ارزش‌های کار اخلاقی را تضعیف

می‌کند. بر این اساس یکی از علل توسعه‌نیافتگی در کشور ضعف اخلاق و فرهنگ کار معرفی شده است (۹). از دیگر عوامل اثرگذار بر معنویت در محل کار، نهادینه شدن ارزش‌های کاری در محل کار است (۱۰). ارزش‌های کاری که می‌توان به آن‌ها به‌عنوان اعتقادات اساسی افراد و گروه‌ها نگریست. ارزش‌ها، مرجع باید‌ها و نبایدهایی است که اعمال ما را هدایت می‌کند و مرجع قضاوت‌های ما در مورد دیگران است، همچنین مبنای نگرش‌ها، انگیزش، رفتار و مفروضات اساسی یک جامعه‌اند (۱۱). ارزش‌های کاری نیز توسط حوزه‌های پژوهشی فرهنگ، انسان‌شناسی، جامعه‌شناسی و رفتار سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرند.

کمبود پژوهش‌ها در حوزه معنویت در محل کار در سازمان‌های دولتی ایران و کم‌توجهی به تأثیر بافت اخلاقی، ارزش‌های کاری و اخلاق کار اسلامی بر معنویت در محل کار شکافی است که با بسیاری از ابعاد مدیریت در سازمان‌ها در ارتباط است. انتظار می‌رود مدیران سازمان‌های دولتی در ایران توجه بیشتری بر معنویت در محل کار و ترویج رفتارهای اخلاقی در سازمان‌های دولتی ایران داشته باشند. به همین دلیل جامعه پژوهش حاضر کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی که یک سازمان دولتی است، تعیین شد. هدف مطالعه حاضر بررسی تأثیر ادراک از بافت اخلاقی بر معنویت در محل کار با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری بود. پیش از ورود به فرآیند عملیاتی پژوهش، متغیرهای پژوهش و مدل مفهومی آن توضیح داده شده است.

مفهوم معنویت در محیط کار، یکی از موضوعاتی است که به سرعت مورد توجه محققان قرار گرفته است، و هنوز یکی از زمینه‌های نوپا در مسائل سازمانی می‌باشد که در مورد جدایی این مفهوم از مذهب و دین، شک و تردیدهایی وجود دارد (۱۲). گیاکلون و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که معنویت برای مذهب ضروری است، اما مذهب برای معنویت ضرورتی ندارد (۱۳). معنویت در محیط کار شامل تلاش‌هایی است که یک فرد برای دستیابی به هدف نهایی‌اش در زندگی به منظور ایجاد روابط قوی با همکاران و کسانی که با آن‌ها مرتبط است،

انجام می‌دهد؛ همچنین به منظور همسویی بین باورهای اصلی یک فرد با ارزش‌های سازمانی می‌باشد (۱۴).

به منظور اجتناب از تئوری‌سازی انتزاعی، گیاکلون و همکاران (۲۰۰۳) تعریف زیر را از معنویت ارائه داده‌اند: معنویت در کار، چهارچوب ارزش‌های سازمانی است که گواهی این است که فرهنگی که تجربه کارکنان را از برتری در فرآیند کار، تسهیل در برقراری ارتباط با دیگران به صورتی که حس کمال و نشاط را فراهم آورد، بهبودبخش باشد. در تعریف سازمانی معنویت در محیط کار، بر ماهیت معنوی سازمان نسبت به افراد تأکید می‌شود، با این رویکرد، سازمان در صورتی که به ارزش‌های معنوی همانند، برابری، بشردوستی، عدالت، احترام، اعتماد و ... اهمیت دهد، دارای معنویت خواهد بود (۱۲).

معنویت در محیط کار و سازمان به عنوان احساس کاری خاص برای انرژی دادن به افراد جهت انجام دقیق کارها در نظر گرفته می‌شود (۱۵). معنویت در کار بیشتر با سه مؤلفه، قابل شناسایی است که عبارتند از:

کار معنادار (سطح فردی) لذت بردن از کار، انرژی گرفتن از کار و احساس هدف در کار؛

احساس همبستگی (سطح گروهی) احساس پیوند با همکاران، پشتیبانی کارکنان از همدیگر و داشتن هدف مشترک؛

همسویی با ارزش‌ها (سطح سازمانی) پیوند با اهداف سازمان، پیوند با ارزش‌های سازمان و ملاحظه سازمان نسبت به کارکنان (۱۶).

میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) نیز، معنویت را با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند می‌زنند (۱۷). معنویت در سطح فردی؛ تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، در سطح گروهی؛ ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی؛ هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزش‌های سازمان است (۱۸).

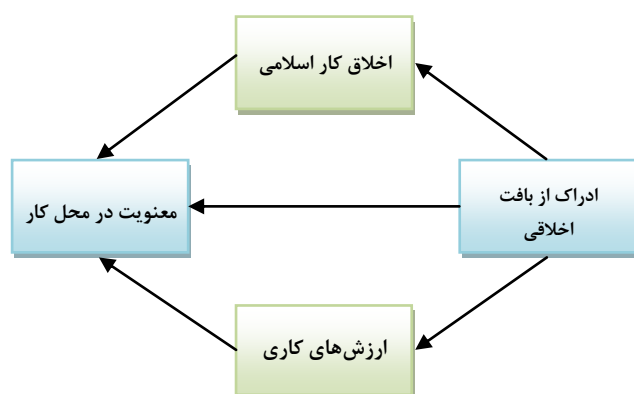
تروینو و همکاران در سال (۱۹۹۸)، بافت اخلاقی را با دو ساختار چندبعدی یعنی جو یا شرایط اخلاقی و فرهنگ اخلاقی ارائه نمودند. جو اخلاقی نگرش‌های اخلاقی معنادار روان‌شناختی در محیط کار تعریف می‌گردد (۱۹). فرهنگ

اخلاقی زیرمجموعه فرهنگ سازمانی تعریف می‌شود و مطرح می‌شود که فرهنگ اخلاقی اثر مستقیم بر نگرش‌ها و رفتارهای فردی دارد (۲۰). علاوه بر این‌ها شیانگ و هسیه (۲۰۱۲) بیان نمودند که برنامه‌های اخلاقی یک شرکت مثل نظامنامه‌های اخلاقی، تربیت اخلاقی و باورهای سازمانی می‌توانند نگرش‌های مطلوب را ارتقا و ترک سازمان توسط کارمندان را کاهش دهند (۲۱). همچنین تحقیقات بر این نکته دلالت دارند که بافت اخلاقی یک شرکت رابطه‌ای مثبت با تعهدات سازمانی کارکنان دارد (۲۲).

عوامل مختلفی می‌تواند بر معنویت در محیط کار اثر بگذارد، ازجمله این عوامل می‌توان به ارزش‌های کاری اشاره نمود، ارزش‌ها می‌توانند برای مشخص کردن یک واحد کاری به تنهایی و یا توصیف گروهی از واحدهای کاری یا سازمان استفاده گردند. ارزش‌های مربوط به واحد انفرادی ممکن است بخشی از خودباوری فرد باشد و در نتیجه بتواند توسط آن شخص برای توصیف خودش به کار برده شود (۲۳). به این ارزش‌ها به عنوان استانداردهای ارزش‌گذاری مرتبط با کار با محیط کاری که برای تعیین اهمیت ترجیح امور بر یکدیگر یا مشخص کردن صحیح و درست به کار گرفته می‌شود، توجه می‌شود (۲۴). در باب ابعاد شناسایی شده برای ارزش‌های کاری تحقیقات متعددی انجام شده است از آن جمله: فریدینجر در سال ۱۹۶۹، سه بعد را برای ارزش‌های مرتبط با کار شناسایی نمودند این سه بعد شامل ارتباطات اجتماعی یا متقابل، باور وظیفه‌ای و فرصت برای کسب مزیت بودند. باس در سال ۱۹۶۷ سه بعد مشابه دیگر را شناسایی نمود که شامل گرایش به خود، گرایش به ارتباط و گرایش به وظیفه می‌گردند (۲۵). شینگ در سال ۲۰۱۳ در تایوان، چهار بعد را برای ارزش‌های کاری شامل، ارزش وظیفه، ارزش وضعیت، ارزش پاداش و ارزش تیمی شناسایی نمود. در این پژوهش نیز از ۴ بعد ارزش موقعیت، ارزش پاداش، ارزش رابطه و ارزش وظیفه برای سنجش ارزش‌های کاری استفاده شده است؛ چرا که به دلیل فردگرا بودن ایران در تحقیق فرهنگی هافستد، انتظار بر این بود که ارزش تیمی در ایران و در جامعه مورد بررسی دارای اهمیت نباشد.

مالکیت است و از این میان نیت کار مهمترین بعد اخلاق کار اسلامی است (۳۱).

همچنین در شرکت‌های دولتی انتظار می‌رود اخلاقیات در بین کارکنان رعایت شود، بر همین اساس توجه به معنویت در محل کار همواره از دغدغه‌های سیاستگذاران بخش دولتی در کشور است. از این رو پژوهش حاضر تأثیر ادراک از بافت اخلاقی بر معنویت در محل کار با نقش میانجی اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری را در بین کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی بررسی کرده است. مدل مفهومی پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و روش کار همبستگی و مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. در این پژوهش ادراک از بافت اخلاقی به‌عنوان متغیر مستقل، معنویت در محل کار به‌عنوان متغیر وابسته و اخلاق کار اسلامی و ارزش‌های کاری متغیرهای میانجی هستند.

جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از چهار پرسشنامه صورت گرفته است و جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان رسمی و پیمانی شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی می‌باشند که با توجه به اطلاعات واحد کارگزینی ۱۸۴ نفر هستند. البته باید خاطرنشان کرد که امور خدماتی در آب منطقه‌ای خراسان رضوی برون‌سپاری شده‌اند، بنابراین، کارکنان تحت استخدام در بخش خدماتی ندارد. از بین جامعه مورد مطالعه تعداد ۱۲۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران استخراج و به روش

از عوامل اثرگذار دیگر بر معنویت در محیط کار، اخلاق کار اسلامی است. اخلاق کاری، به منزله شاخه‌ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می‌پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می‌دانند که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین شده همراه با اخلاق خاص است (۲۶). اخلاق کاری اسلامی توصیفی، متوسط و واقع‌بینانه است. اخلاق در اسلام تنها روحیه مذهبی در فعالیت‌های خاص نیست؛ بلکه تمام جنبه‌های زندگی فیزیکی، روحی، اخلاقی یا حتی در شکل جهانی جنبه‌هایی مانند هوشی، احساسی، فردی یا اجتماعی را دربر می‌گیرد. همچنین، واقع‌گرایانه است چرا که توانایی‌های انسان به گونه‌ای که خدا از آن‌ها آگاهی دارد را مد نظر قرار می‌دهد (۲۷). اصول اخلاقی و اخلاقیات ازجمله مباحثی است که به‌کارگیری آن در جامعه مورد تأکید فراوان اسلام بوده است به‌طوری‌که پیامبر اسلام هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، اصول، مبانی، بایدها، نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (۲۸). اخلاق اسلامی یک اخلاق انتزاعی، خشک و بی‌ارتباط با سلسله نیازهای طبیعی و فطری انسان نیست. از این رو نه فقط ناظر به تنظیم مناسبات انسان با خدا و عالم ماوراست، بلکه به صورتی چشم‌گیرتر، بر روابط انسان با خود، با طبیعت و با دیگر انسان‌ها، تأثیر می‌گذارد و موجبات طراوت و شادایی، بالندگی، پویایی، سلامت و پایایی همه عرصه‌ها و قلمروهای زیستی بشری را فراهم می‌سازد (۲۹). اخلاق کار شامل ویژگی‌ها و رفتارهایی است در جهت رعایت شرایط کاری که افراد تعهد کرده‌اند (۳۰). این رفتارها همان نگرش افراد نسبت به کار است و نقشی که در جهت تحقق اهداف جامعه دارد و شامل اصول و استانداردهای رفتاری انسان‌هاست که مشخص‌کننده طرز رفتار و عمل افراد است. در اسلام ساختار نظری کلی برای اخلاق کار اسلامی پیشنهاد شده است که شامل نیت کار، قیومیت نوع کار، نتایج کار برای جامعه، عدالت و انصاف، همکاری و همیاری و کار به‌عنوان تنها منبع

نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های زیر بودند:

۱. پرسشنامه معنویت در محل کار

این پرسشنامه توسط میلیمان و همکاران (۲۰۰۳) (۱۷) طراحی و اعتباریابی شده است و دارای ۵ گویه می‌باشد که مؤلفه‌های این متغیر شامل، کار معنادار، احساس همبستگی و همسویی با ارزش‌ها است، این پرسشنامه براساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری شده است. جهت تأیید روایی صوری از نظر اساتید و محققین استفاده شده است که مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی گویه‌های این متغیر به روش آلفای کرونباخ ارزیابی گردید و برابر ۰/۸۳۰ محاسبه گردید، همچنین روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های این متغیر نشان‌دهنده روایی مطلوب گویه‌های پرسشنامه است.

۲. پرسشنامه ادراک از بافت اخلاقی

این پرسشنامه توسط هانت و همکاران (۱۹۸۹) (۳۲) طراحی شده و دارای ۸ گویه است و در مطالعات متعدد استفاده شده است که روایی و پایایی آن مورد ارزیابی قرار گرفته است، نتایج حاصل از بررسی روایی نشان‌دهنده این است که همه بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه بالای ۰/۵ می‌باشد و دارای روایی سازه مطلوبی است، همچنین آلفای کرونباخ مورد اندازه‌گیری برای این سؤالات برابر ۰/۹۲۳ بوده که نشان‌دهنده پایایی مطلوب گویه‌های پرسشنامه است.

۳. پرسشنامه ارزش‌های کاری

این پرسشنامه توسط چانگ و همکاران (۲۰۱۳) (۲۰) طراحی شده است که شامل ۹ گویه می‌باشد. برای سنجش روایی صوری از نظر اساتید و محققین استفاده شده است، گویه‌ها براساس مقیاس پنج‌تایی لیکرت تنظیم شده و پایایی گویه‌های این متغیر برابر ۰/۸۲۰ به دست آمده است. برای بررسی روایی، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت که نتایج حاکی از روایی مطلوب گویه‌های پرسشنامه است.

۴. پرسشنامه اخلاق کار اسلامی

این پرسشنامه توسط بین صلاح‌الدین (۲۰۱۶) (۳۰) طراحی شد که شامل ۸ گویه می‌باشد. برای سنجش روایی صوری از نظر اساتید و محققین استفاده شده است، پایایی سؤالات پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۶۲ اندازه‌گیری شده است. همچنین روایی سازه و تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های این متغیر نشان‌دهنده روایی مطلوب گویه‌های پرسشنامه است.

۵. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای طبقه‌بندی، پردازش و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزارهای SPSS 25 جهت بررسی شاخص‌های توصیفی و جهت آزمون مدل مفهومی تحقیق، از روش Smart PLS 3 استفاده شده است. ابتدا برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل‌های ساختاری، برازش کلی مدل مورد بررسی قرار گرفت، سپس بررسی فرضیه‌های پژوهش انجام شد، یعنی در ابتدا از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه‌گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد و سپس به بررسی و تفسیر روابط موجود در بخش ساختاری پرداخته شده است و در مرحله پایانی نیز برازش کلی مدل پژوهش و فرضیه‌ها مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌ها

۱. توصیف جمعیت‌شناختی

نتایج حاصل از بخش سؤالات عمومی پرسشنامه نشان داد زنان با فراوانی ۱۹ نفر ۱۵/۲ درصد و مردان با فراوانی ۱۰۶ نفر ۸۴/۸ درصد و سن افراد بین ۳۰ تا بیشتر از ۵۰ سال می‌باشد. افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال با فراوانی ۶۶ نفر ۵۲/۸ درصد، افراد بین ۴۰ تا ۵۰ سال با فراوانی ۳۹ نفر ۳۱/۲ درصد و افراد بالاتر از ۵۰ سال با فراوانی ۱ نفر ۰/۸ درصد، افراد دارای تحصیلات دیپلم یا فوق دیپلم فراوانی ۲۸ نفر ۲۲/۴ درصد، افراد لیسانس با فراوانی ۵۹ نفر ۴۷/۲ درصد و افراد فوق لیسانس با فراوانی ۳۷ نفر و ۲۹/۶ درصد و دکتری با فراوانی ۱ نفر ۰/۸ درصد گروه نمونه تشکیل داده‌اند.

۲. توصیف شاخص‌ها

پیش از ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری پیش‌فرض‌های مهم مدل‌یابی معادلات ساختاری با PLS شامل برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق برازش مدل با معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی پایایی دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) محاسبه شد. مقدار این دو

معیار باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد تا پایایی مدل اندازه‌گیری قابل قبول باشد. همچنین روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای ارزیابی روایی همگرا، شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شد که مقدار قابل قبول برای آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد و برای روایی واگرا از روش فورنل و لارکر (Fornell & Lurcker) استفاده شد.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی

سازه پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
ادراک از بافت اخلاقی	۳/۳۲	۰/۸۲	۰/۹۲۳	۰/۹۳۹	۰/۷۲۰
معنویت در محل کار	۳/۱۹	۰/۸۵	۰/۸۳۰	۰/۸۸۷	۰/۶۶۳
اخلاق کار اسلامی	۳/۲۰	۰/۶۷	۰/۷۶۲	۰/۷۹۴	۰/۵۰۵
ارزش‌های کاری	۳/۲	۰/۸۲	۰/۸۲۰	۰/۸۷۰	۰/۵۳۱

مقادیر به دست آمده در جدول (۱) نشان داد آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش بالاتر از ۰/۷ است. همچنین نتایج نشان داد مقادیر AVE برای تمام سازه‌ها بالاتر از ۰/۵

است که نشان‌دهنده پایایی و روایی همگرا در مدل پژوهش می‌باشد. نتایج بررسی روایی واگرا نیز در جدول (۲) آمده است.

جدول ۲: روایی واگرای سازه‌های پژوهش

سازه پژوهش	ادراک از بافت اخلاقی	معنویت در محل کار	اخلاق کار اسلامی	ارزش‌های کاری
ادراک از بافت اخلاقی	۰/۸۴۹			
معنویت در محل کار	۰/۶۴۹	۰/۸۱۴		
اخلاق کار اسلامی	۰/۵۳۵	۰/۶۷۸	۰/۷۱۱	
ارزش‌های کاری	۰/۴۹۳	۰/۶۹۳	۰/۶۴۱	۰/۷۲۹

نتایج روایی همگرا نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هریک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است. بنابراین پرسشنامه دارای اعتبار کافی است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری از معیارهای R Square، ضریب معناداری Z که در مدل ارائه می‌شود و معیار Q2 استفاده شد.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

سازه پژوهش	مقدار R Square	Q ²
معنویت در محل کار	۰/۴۲	۰/۶۲
اخلاق کار اسلامی	۰/۲۹	۰/۴۶
ارزش‌های کاری	۰/۳۳	۰/۶۲

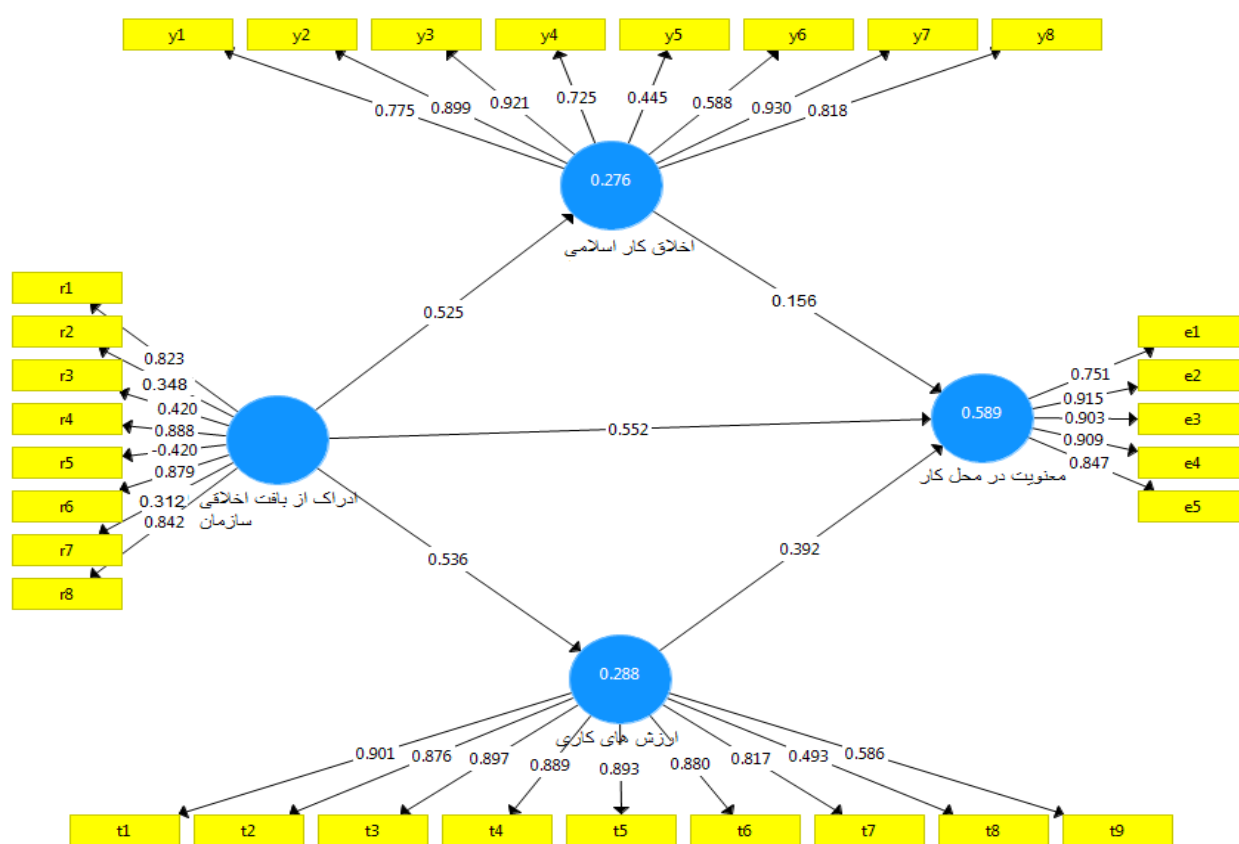
میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است، که در این تحقیق ۰/۵۷۲ است و مدل کلی از برازش مناسبی برخوردار است.

۳. آزمون فرضیه‌ها

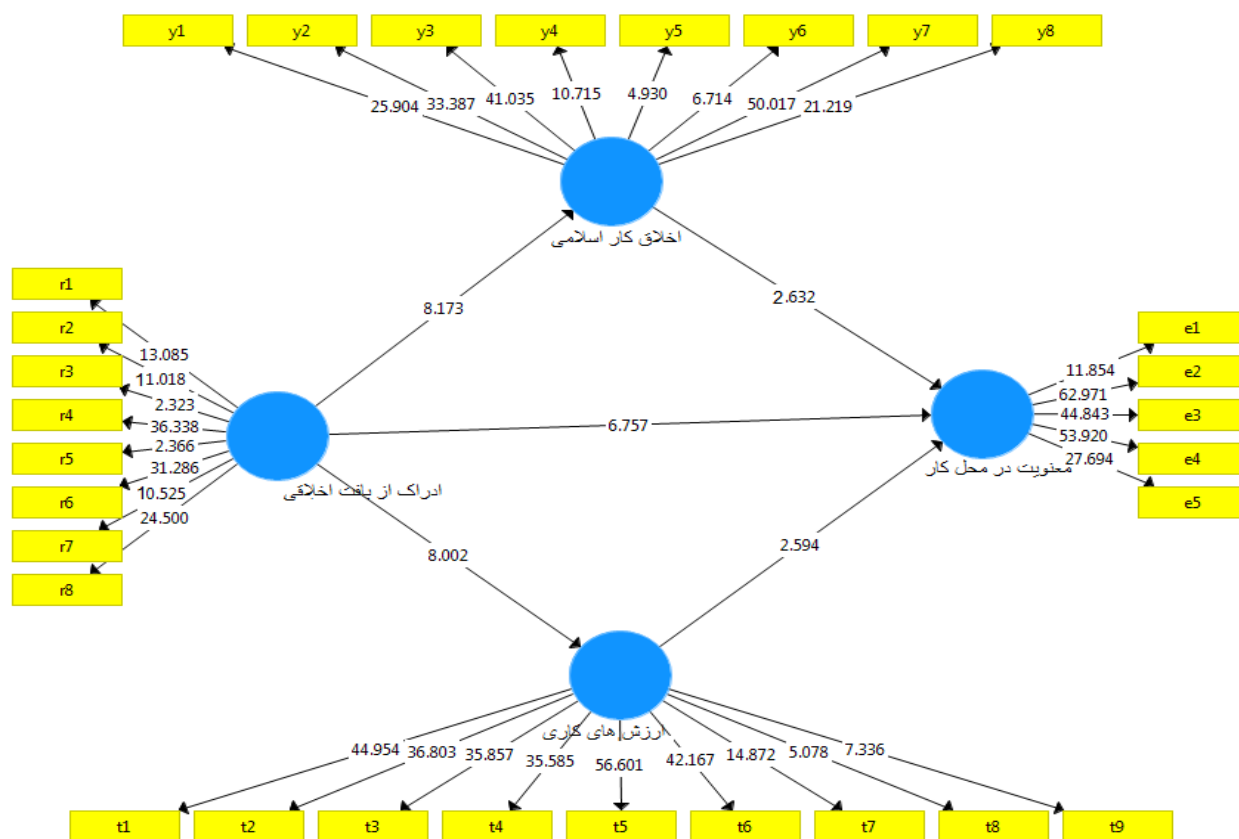
پس از تأیید روایی و پایایی، مدل ساختاری تحقیق ارزیابی می‌شود با استفاده از این مدل می‌توان به بررسی سؤال پژوهش پرداخت. برای آزمون مدل مفهومی و سؤال پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. شکل ۱ و ۲ مدل‌های خروجی نرم‌افزار Smart PLS3 را نشان می‌دهد.

مطابق جدول (۳) مقدار R Square برای سازه معنویت در کار، ۰/۴۲، اخلاق کار اسلامی، ۰/۲۹ و برای ارزش‌های کاری ۰/۳۳ می‌باشد که نشان‌دهنده مقدار خوبی است. مقادیر Q^2 نشان داد متغیرهای درون‌زای هر سه سازه قابلیت پیش‌بینی تقریباً قوی با سازه‌های مربوط به خود دارند.

برای برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار GOF استفاده شد. سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از



مدل ۱: ضرایب معناداری



مدل ۲: ضرایب t

جدول ۴: تحلیل مسیر اثرات مستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

نتیجه	مقادیر p	مقدار t	ضریب مسیر	سازه پژوهش
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۷۵۷	۰/۵۵۲	ادراک از بافت اخلاقی ← معنویت در محل کار
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۱۷۳	۰/۵۲۵	ادراک از بافت اخلاقی ← اخلاق کار اسلامی
تأیید	۰/۰۰۰	۸/۰۰۲	۰/۵۳۶	ادراک از بافت اخلاقی ← ارزش‌های کاری
تأیید	۰/۰۰۲	۲/۶۳۲	۰/۱۵۶	اخلاق کار اسلامی ← معنویت در محل کار
تأیید	۰/۰۰۱	۲/۵۹۴	۰/۳۹۲	ارزش‌های کاری ← معنویت در محل کار

جدول ۵: تحلیل مسیر اثرات غیر مستقیم در الگوی پژوهش

نتیجه	مقادیر p	مقدار t	ضریب مسیر	سازه پژوهش
تأیید	۰/۰۳۴	۱/۹۷۳	۰/۰۸۲	ادراک از بافت اخلاقی ← اخلاق کار اسلامی ← معنویت در محل کار
تأیید	۰/۰۱۴	۲/۱۰۲	۰/۲۱۰	ادراک از بافت اخلاقی ← ارزش‌های کاری ← معنویت در محل کار
تأیید	۰/۰۰۲	۲/۶۳۲	۰/۱۵۶	اخلاق کار اسلامی ← معنویت در محل کار
تأیید	۰/۰۰۱	۲/۵۹۴	۰/۳۹۲	ارزش‌های کاری ← معنویت در محل کار

می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر است، پس در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر به دست آمده در

برای بررسی نقش متغیرهای میانجی تحقیق از آزمون سوبل استفاده شد. با توجه به مقادیر ضرایب معناداری t و ضریب مسیر به دست آمده در مدل‌های بالا و جداول (۴ و ۵)

جدول (۵)، فرضیه‌های میانجی مبنی بر تأثیر ادراک از بافت اخلاقی بر معنویت در محل کار با نقش میانجی اخلاق اسلامی و ارزش‌های کاری مورد تأیید می‌باشد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ادراک بافت اخلاقی سازمان بر معنویت در محیط کار با نقش میانجی اخلاق اسلامی و ارزش‌های کاری در بین کارکنان آب منطقه‌ای خراسان رضوی انجام شد. نتایج نشان داد که ادراک از بافت اخلاقی سازمان بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنادار دارد و فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. این یافته با نتایج پژوهش (۴) که همبستگی میان ادراک بافت اخلاقی و معنویت در محل کار را بررسی نموده است، همسو و همراستا می‌باشد. با توجه به این نتیجه مدیران سازمان با پروراندن جو اخلاقی و ایجاد ادراک وجود بافت اخلاقی در سازمان می‌توانند معنویت در محل کار را افزایش دهند و زمینه‌ساز بروز رفتارهای مثبت در سازمان شوند. بر این اساس می‌توان به مدیران سازمان پیشنهاد نمود، با ایجاد جو اخلاقی در سازمان، فضای سازمانی را به ایجاد رفتارهای اخلاقی سوق دهند و معنویت در محل کار را افزایش دهند.

نتایج فرضیه دوم نشان داد ادراک از بافت اخلاقی بر اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنادار دارد و فرضیه پژوهشی مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با نتایج مطالعات (۳۲) که نشان‌دهنده تأثیر جو اخلاقی در سازمان بر بروز اخلاق کار اسلامی در سازمان است، همسو می‌باشد. در تبیین نتایج این فرضیه می‌توان گفت هر چقدر جو سازمان به سوی اخلاق‌مداری بیشتر پیش رود و کارمندان ادراک از وجود بافت اخلاقی در سازمان داشته باشند اخلاق کار اسلامی را هم بیشتر از خود بروز می‌دهند. بنابراین اگر مدیران به ویژه مدیران سازمان‌های دولتی خواستار بروز رفتارهای اخلاقی اسلامی در سازمان‌های خود هستند باید جو و بافت اخلاقی در سازمان خود ایجاد کنند.

نتایج فرضیه سوم نشان داد ادراک از بافت اخلاقی بر ارزش‌های کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد و فرضیه پژوهشی

مورد تأیید قرار گرفت. این یافته همسو با مطالعات (۳۳-۳۴) بود که به بررسی تأثیر جو اخلاقی بر ارزش‌های کاری پرداختند و مطرح کردند هرچقدر سازمان اخلاقی‌تر عمل کند کارکنان ارزش‌های کاری را بیشتر رعایت می‌کنند. با توجه به این نتیجه به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود اگر خواستار رعایت ارزش‌های کاری از سوی کارکنان خود هستند اخلاق‌مداری را در سازمان رعایت کنند به صورتی که کارکنان وجود بافت اخلاقی را در سازمان خود درک کنند. در تبیین یافته فوق می‌توان گفت که ادراک از وجود بافت اخلاقی باعث رعایت ارزش‌های کاری درست از سوی کارکنان می‌شود.

نتایج فرضیه چهارم پژوهش گویای آن بود که اخلاق کار اسلامی بر معنویت در محل کار تأثیر مثبت و معنادار دارد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این فرضیه همسو با مطالعات (۸ و ۳۵) است. در تبیین این نتیجه می‌توان بیان کرد فراگیر شدن اخلاق کار اسلامی در سازمان‌ها حس معنابخشی به کار را بیشتر می‌کند و معنویت در محل کار را افزایش می‌دهد، بنابراین مدیران سازمان‌ها اگر خواستار معنابخشی به کار در سازمان خود هستند باید اخلاق کار اسلامی را در سازمان خود نهادینه کنند. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با فراگیر کردن اخلاق کار اسلامی در قالب تهیه کدهای اخلاقی و نصب آن در مکان‌های مختلف در سازمان به یادآوری کدهای اخلاق کار اسلامی کمک کنند.

نتایج فرضیه پنجم گویای آن بود که ارزش‌های کاری بر معنویت در محل کار تأثیر مثبت و معنادار دارد و این فرضیه مورد تأیید قرار گرفت. نتایج این فرضیه همسو با مطالعه (۱۰) است. در تبیین این فرضیه می‌توان مطرح کرد که با توجه به اینکه ارزش‌های کاری استانداردهای ارزیابی مرتبط با کار یا محیط کار است و درواقع به وسیله آن پیامدهای کارهای فرد ارزیابی می‌شود، مدیران سازمان‌ها باید ارزش‌های مطلوب از نظر سازمان را به افراد منتقل کنند و ارزش‌های مطلوب سازمان نیز باید از جانب عموم جامعه به‌عنوان ارزش‌های مثبت ارزیابی شود بدین‌صورت معنویت در محل کار نیز افزایش می‌یابد. زمانی که کارکنان در سازمان در می‌یابند که ارزش‌های کاری آن‌ها مطلوب و مفید برای جامعه است به

آن‌ها با میل و رغبت بیشتری عمل می‌کنند و با توجه به نتیجه تحقیق معنویت نیز در محیط‌های کاری افزایش می‌یابد. نتایج فرضیات ششم و هفتم تحقیق مطرح کرد که اخلاق کاری اسلامی و ارزش‌های کاری نقش میانجی در تأثیر ارزش‌های کاری بر معنویت در محل کار دارد و با توجه به نتایج تحقیق این فرضیات مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین به مدیران سازمان‌های پیشنهاد می‌شود اگر خواستار ایجاد معنویت در محل کار و معنابخشی به کار کارمندان خود می‌باشند باید ارزش‌های کاری منطبق بر اخلاق را در سازمان نهادینه کنند و برای پیاده‌سازی اخلاق در سازمان خود برنامه‌های بلندمدتی را داشته باشند.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج این تحقیق، مدیران در شرکت‌های دولتی و خصوصاً آب منطقه‌ای خراسان رضوی می‌توانند با درک بهتر مفاهیم اخلاق کار اسلامی و شناخت ارزش‌های کاری، معنویت در محیط کار را بهبود بخشند، به‌طوری‌که با شناخت بهتر این مفاهیم، از معنویت در محیط کار بهترین استفاده را در جهت بهبود عملکرد سازمان داشته باشند؛ و به‌طور کلی، محیطی را فراهم آورند که کارکنان با تکیه بر اخلاق کاری و ارزش‌های کاری بنیان‌های معنویت در محیط کار برای دستیابی به اهداف سازمانی تلاش کنند. این ارزش‌ها می‌تواند تأثیر زیادی بر معنویت داشته باشند زیرا که در سطح بالاتر هویت سازمانی ساخته می‌شود و فرد به سازمان وفادار می‌شود. در این خصوص بایسته است با برگزاری سمینارها و کارگاه‌های آموزشی در سازمان فرصت را برای شناخت و فراهم آوردن معنویت در محیط کار ایجاد نمود. همچنین می‌توانند کدهای اخلاقی را در سازمان خود شناسایی کنند و با برگزاری سمینارها، دوره‌های آموزشی و ... این کدهای اخلاقی را به کارکنان خود نیز منتقل کنند.

ازجمله محدودیت‌های این پژوهش این است که، این کار پژوهشی به صورت پیمایشی، به وسیله ابزار پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها انجام شده است که در صورت عدم وجود

این محدودیت بررسی صورت گرفته دقیق‌تر و جامع‌تر می‌شد. همچنین استفاده از تمامی اطلاعات سازمانی و استفاده از ابزارهای متنوع جمع‌آوری داده‌ها به دلایل محدودیت‌های سازمانی امکان‌پذیر نبوده است و در صورت امکان شاید نتایج دقیق‌تری به دست می‌آمد. به علاوه سازمان و جامعه آماری این پژوهش نمی‌تواند منعکس‌کننده ویژگی‌های کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی باشد و تعمیم‌پذیری نتایج آن به همه سازمان‌های اجرایی، کاهش می‌یابد. براساس محدودیت‌های ذکر شده و بررسی انجام‌شده در طی تحقیق، به محققین آتی می‌توان پیشنهاد نمود با توجه به اینکه مفهوم معنویت در محل کار عمر چندانی ندارد و شناخت کاملی در مورد آن وجود ندارد پژوهش‌های بنیادی و اکتشافی بیشتری به بررسی این مفهوم بپردازد.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از کارشناس شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی به واسطه همکاری در فرآیند اجرای پژوهش اعلام می‌دارند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

References

1. Al Iman B, Tjahjono HK, Qamari IN. An integrated model of workplace spirituality: The past, present and future—A systematic literature review. *Work*. 2024; 77(3): 963-73.
2. Mautz, S. *Make it matter: how managers can motivate by creating meaning*. New York: American Management Association; 2015.
3. Allen S, Fry LW. A framework for leader, spiritual, and moral development. *Journal of Business Ethics*. 2023; 184(3): 649-63.
4. Otaeye-Ebiede L, Shaffakat S, Foster S. A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes: A social cognitive theory perspective. *Journal of Business Ethics*. 2020; 166(3): 611-26.
5. Santiago-Torner C, Corral-Marfil JA, Tarrats-Pons E. Relationship between personal ethics and burnout: The unexpected influence of affective commitment. *Administrative Sciences*. 2024; 14(6): 123.
6. Antunez M, Ramalho N, Marques TM. Context matters less than leadership in preventing unethical behaviour in international business. *Journal of Business Ethics*. 2024; 192(2): 307-22.
7. Qasimpour Ganji F, Kafashpour A, Babazadeh Sarkhan V. The effect of the perception of the moral context of our work on job reactions with an emphasis on work values. *Journal of Women's Social Psychological Studies*. 2016; 14(4): 69-94. [Persian]
8. Faggidae RE, Kurniawati M, Bahweres H. The effect of workplace spirituality and employee performance (perspective of islamic work ethics case study on BTPN Syariah, Kupang). In: 2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019) 2020 May 25 (pp. 234-239). Atlantis Press.
9. Safari O. The study of Jihadi Culture and Islamic Work Ethics with the Occupational Performance of Physical Education Teachers. *Journal of Development Studies and Resource Management*. 2024; 1(4): 161-70.
10. Kolodinsky RW, Giacalone RA, Jurkiewicz CL. Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics*. 2008; 81: 465-480.
11. Sharma I, Sharma R, Kaur R, Sreenivas A. *A Text Book On Human Values And Ethics*. Academic Guru Publishing House; 2023.
12. Rathee R, Rajain P. Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*. 2020; 9(1): 27-40.
13. Giacalone RA, Jurkiewicz CL. Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of business Ethics*. 2003; 46: 85-97.
14. Haldorai K, Kim WG, Chang HS, Li JJ. Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 2020 Apr 1; 86: 102372.
15. Ahmad A, Omar Z. Reducing deviant behavior through workplace spirituality and job satisfaction. *Asian Social Science*. 2014; 10(19): 107.
16. Utami NM, Sapta IK, Verawati Y, Astakoni IM. Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 2021; 8(1): 507-17.
17. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*. 2003; 16(4): 426-47.
18. Ortiz-Gómez M, Ariza-Montes A, Molina-Sánchez H. Servant leadership in a social religious organization: An analysis of work engagement, authenticity, and spirituality at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(22): 8542.
19. Heale R, Shorten A. Ethical context of nursing research. *Evidence-based nursing*. 2017; 20(1): 7.
20. Cheng PY, Yang JT, Wan CS, Chu MC. Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*. 2013; 34: 108-115.
21. Chiang CF, Hsieh TS. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International journal of hospitality management*. 2012; 31(1): 180-90.
22. Valentine S, Nam SH, Hollingworth D, Hall C. Ethical context and ethical decision making: Examination of an alternative statistical approach for identifying variable relationships. *Journal of Business Ethics*. 2014; 124(3): 509-526.
23. Reamer F. *Social work values and ethics*. Columbia University Press; 2018.

24. Liang YW. The relationships among work values, burnout, and organizational citizenship behaviors: A study from hotel front-line service employees in Taiwan. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2012; 24(2): 251-68.
25. Kumar AA. Work values, organisational commitment and job satisfaction in relation to employee career stages in information technology organisations. *Ushus Journal of Business Management*. 2019; 18(2): 65-79.
26. Saban D, Basalamah S, Gani A, Rahman Z. Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*. 2020 Jan 9; 5(1).
27. Zia MQ, Naveed M, Fasih T, Meero AR. Fostering individual behavior through quality of life variables: the role of Islamic work ethics. *International Journal of Ethics and Systems*. 2024; 40(1): 85-102.
28. Din MU, Khan F, Khan U, Kadarningsih A, Astuti SD. Effect of islamic work ethics on job performance: Mediating role of intrinsic motivation. *IJIBE (International Journal of Islamic Business Ethics)*. 2019; 4(2): 676-88.
29. Romi MV, Ahman E, Suryadi E, Riswanto A. Islamic Work Ethics-Based Organizational Citizenship Behavior to Improve the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Higher Education Lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*. 2020; 9(2): 78-84.
30. Bin Salahudin SN, binti Baharuddin SS, Abdullah MS, Osman A. The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*. 2016; 35: 582-90.
31. Permana A, Aima MH, Ariyanto E, Nurmahdi A. The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*. 2019; 8(8): 1098-106.
32. Hunt SD, Wood VR, Chonko LB. Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of marketing*. 1989; 53(3):79-90.
33. Ali AA, Alzoraiki M, Almaamari Q, Al-Shaibah M. Enhancing contextual performance through Islamic work ethics with mediating role of normative commitment. *International Journal of Intellectual Human Resource Management (IJIHRM)*. 2022; 3(02): 52-59.
34. DeConinck J, DeConinck MB, Banerjee D. Outcomes of an ethical work climate among salespeople. *International Journal of Business Administration*. 2013; 4(4): 1-8.
35. Suib FH, Said MF. A review of Islamic work ethics and spirituality concepts in service industry. *Journal of Nusantara Studies*. 2017; 2(2): 282-294.