دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه
سال دهم، شماره ۴ (پیاپی: ۵۹)، مهر ۱۴۰۴

تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندسازمانی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی در شهرداری بندرعباس

مریم صادقی[۱]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۹
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰
کد مقاله: ۶۲۱۳۶

چکـیده

موضوع رفتار شهروندی سازمانی در میان دانشگاهیان، به ویژه اساتید، نقش حیاتی در ارزیابی کیفیت و عملکرد شهرداری ایفا می‌کند. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در شهرداری بندرعباس می‌باشد. اخلاق کار اسلامی به‌عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول مبتنی بر آموزه‌های دینی در محیط کار، می‌تواند نقش مهمی در شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتارهای مطلوب شغلی ایفا کند. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری بندرعباس بوده و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۹۰ پرسشنامه استاندارد بین کارکنان توزیع و جمع‌آوری شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS و مدل‌یابی معادلات ساختاری (Smart PLS) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر هر سه متغیر وابسته(رفتار شهروندسازمانی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی) دارد.

واژگـان کلـیدی: رفتار شهروندی سازمانی، اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

۱- کارشناسی ارشد مدیریت مالی، گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، ایران،
Maryam.sadeghi4782@yahoo.com

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

۱- مقدمه

افزایش کیفیت عملکرد کارکنان در یک سازمان، ارتباط نزدیکی با قوانین و هنجارهای وضع‌شده در محیط کار دارد. در کشورهای بسیار مذهبی مانند اندونزی، که ارزش‌های اسلامی در آن برجسته است، از کارکنان نیز انتظار می‌رود که به دستورالعمل‌های اخلاقی تعیین‌شده توسط دین خود پایبند باشند. اخلاق کار اسلامی، نوعی مدیریت اخلاقی است که به‌طور قابل‌توجهی بر رفتار فردی در محیط کار تأثیر می‌گذارد. پایداری یک سازمان به‌شدت به رفتار مثبت و هم‌افزایی اعضای آن وابسته است (فارسی و همکاران[1]، ۲۰۱۵). به نقل از کاتز[2](۱۹۶۴)، برای اینکه یک سازمان به‌طور مؤثر و کارآمد عمل کند، هر عضو باید تا زمانی که به سطوح بالای رضایت شغلی دست یابد، متعهد و درگیر باقی بماند. رضایت شغلی، نگرش فرد را منعکس می‌کند و تفاوت بین پاداش‌های دریافتی و باورهای او در مورد آنچه شایسته آن هستند را نشان می‌دهد. نگرش‌ها و رفتارهای فردی در محیط کار به‌طور قابل‌توجهی بر حضور، ترک خدمت، نوآوری، رضایت کارکنان، وفاداری و در نهایت، بهره‌وری و کارایی منابع سازمانی تأثیر می‌گذارد و حداکثر عملکرد را به همراه دارد (ریسوانتو و همکاران[3]، ۲۰۱۹). رفتار شهروندی سازمانی (OCB) یا رفتار فرانقشی، به اقدامات داوطلبانه کارکنان اشاره دارد که از الزامات اساسی شغلی و استانداردهای سازمانی فراتر می‌رود (کارملی و جاسمَن[4]، ۲۰۰۶). نقش آن در کمک به سازمان‌ها برای دستیابی به اوج عملکرد، عمدتاً از طریق افزایش تعهد سازمانی، بسیار مهم است (اورگان و همکاران[5]، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی در چگونگی تمایل کارکنان به ماندن و مدیریت مشارکتی سازمان برای دستیابی به اهداف آن منعکس می‌شود. این تعهد، باور قوی فردی به ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی و پذیرش آنها در درازمدت را در بر می گیرد و با تجربیات موفقیت شخصی و گروهی همراه است ریادی و همکاران، ۶(۲۰۲۵؛ خلید و همکاران[7]، ۲۰۱۸). مشارکت کارکنان خوش‌رفتار برای موفقیت هر سازمانی، از جمله سازمان‌هایی نظیر شهرداری ضروری است. لذا در این پژوهش تاثیر اخلاق کار اسلامی بر متغیرهای رفتار شهروندسازمانی، رضایت شغلی و تعهدسازمانی مورد بررسی قرار گرفته است.

۲-مبانی نظری و مروری بر پژوهش‌های گذشته

اخلاق کار اسلامی مبتنی بر متون مقدس اسلامی است که جهت‌گیری‌هایی هستند که بر مشارکت یک مسلمان در انجام کار خود تأثیر می‌گذارند و آن را درگیر می‌کنند (محمد و همکاران[8]، ۲۰۱۶). در اخلاق کار، اسلام کار را به عنوان وسیله‌ای برای بهبود زندگی از نظر اقتصادی، اجتماعی و روانی مبتنی بر ایمان به خدا می‌بیند (صحت و همکاران[9]، ۲۰۱۵). آموزه‌های اسلامی برخی از رفتارهای اخلاقی را پیشنهاد می‌کنند، از جمله حداقل چهار مفهوم در اخلاق کار اسلامی: تجارت، رقابت، شفافیت و رفتار مسئولانه. هدف اصلی اخلاق کار اسلامی گسترش محبت به همه موجودات است که اعتقاد یک مسلمان در زندگی است (تریوونو[10]، ۲۰۰۰). بررسی رفتارشهروندسازمانی در یک سازمان جذاب است. رفتارشهروندسازمانی یک رفتار اختیاری فرد است که به طور صریح و غیرمستقیم از سیستم پاداش رسمی پاداش دریافت نمی‌کند و در کل، عملکردهای سازمان را به طور مؤثر و کارآمد تشویق می‌کند (اورگان و همکاران، ۲۰۰۶). اعضای سازمانی که سطح بالایی از رفتارشهروندسازمانی دارند، سازمان را از نظر عملکرد سازمانی که به آن دست می‌یابد، برتر از سایر سازمان‌ها می‌کنند (رابینز و جاج[11]، ۲۰۰۹)؛ شاخص‌های رفتارشهروندسازمانی مورد استفاده، مؤلفه‌هایی هستند که توسط لوتانز[12](۲۰۰۶)، سابو و همکاران[13](۲۰۱۸) و سان و همکاران[14](۲۰۱۸) پیشنهاد شده‌اند که شامل نوع‌دوستی، ادب، جوانمردی، وظیفه‌شناسی و فضیلت مدنی است. رضایت شغلی ارتباط نزدیکی با نگرش کلی کارکنان دارد، جایی که کارمند تفاوت بین تعداد جوایز دریافتی و مبلغی را که گمان می‌رود توسط کارگر دریافت شود، نشان می‌دهد (رابینز و جاج، ۲۰۰۹). رضایت شغلی، نگرش یک فرد، چه مثبت و چه منفی، نسبت به کار خود است (بارون و گرینبرگ[15]، ۲۰۰۳)؛ رضایت شغلی همچنین به عنوان احساسات، افکار و اعمال فرد تعریف می‌شود که نشان دهنده نگرش او نسبت به کار در یک سازمان است

1- Farsi, J. Y., & Others.
2- Katz, D
3- Riswanto, A., Hurriyati, R., Wibowo, L. A., & Gaffar, V
4- Carmeli, A., & Josman, Z. E.
5- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B.
6- Riadi, F., Riani, D., Sunarsi, D., & Munna, A. S.
7- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N
8- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R
9- Sehhat, S., Mahmoud Zadeh, S. M., Ashena, M., & Parsa, S
10- Triyuwono, I
11- Robbins, S. P., & Judge, T. A.
12- Luthans, F
13- Szabó, Z. P., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T
14- Sun, Y., Jiang, H., Hwang, Y., & Shin, D
15- Baron, A. R., & Greenberg, J

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

(وچیو۱، ۲۰۰۵). از طرفی تعهد سازمانی، تمایل قوی برای ماندن در عضویت سازمان است که در آن اعضای سازمان تلاش می کنند تا مطابق با خواسته‌ها و باورهای سازمان کار کنند (ویبووو۲، ۲۰۱۴)؛ تعهد سازمانی همچنین بخشی از وفاداری کارکنان به سازمان و فرآیندهای مداومی است که در آن اعضای سازمان برای سازمان آموزش می‌بینند و به ارزش‌ها و اهداف سازمانی دست می‌یابند (لوتانز، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان کارمندی تعریف شود که عضویت خود را در سازمان حفظ می‌کند و در عین حال در کار خود برای دستیابی به اهداف سازمانی سخت تلاش می‌کند (رابینز و جاج، ۲۰۰۹).

مک مانوس و همکاران۳(۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی نقش حمایت ادراک‌شده، مشارکت کاری و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند. یافته‌ها از نقش واسطه‌ای مشارکت کاری بین حمایت ادراک‌شده سازمانی و تمام سطوح رفتار شهروندی سازمانی پشتیبانی می‌کنند. سهم کلیدی این است که حمایت از همکاران باعث رفتار اختیاری نسبت به سازمان یا مشتریان نمی‌شود، بلکه فقط نسبت به همکاران است. این امر با افزایش مشارکت کاری توضیح داده می‌شود. تران۴(۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی روابط بین رفتارهای رهبری، رفتارهای شهروندی سازمانی، عدالت سازمانی و تناسب فرد–سازمان پرداخت. نتایج نشان می‌دهد ابعاد رهبری به طور قابل توجهی بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند و عدالت سازمانی واسطه رابطه بین رهبری رابطه‌محور و رفتار شهروندی سازمانی است. با این حال، تناسب فرد–سازمان واسطه رابطه بین رفتار رهبری و رفتار شهروندی سازمانی نمی‌باشد.

پوتری و همکاران ۵(۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی، بازآفرینی شغلی، انگیزش کارکنان، مشارکت کارکنان و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی پرداختند. یافته‌های تجربی نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی شرکتی، انگیزه کارکنان و مشارکت کارکنان تأثیر مثبت قابل توجهی بر رضایت شغلی دارند. علاوه بر این، رضایت شغلی تأثیر مثبت قابل توجهی بر تعهد سازمانی نشان می‌دهد. نکته قابل توجه این است که این مطالعه نشان داد که اگرچه مسئولیت اجتماعی شرکتی مستقیماً بر تعهد سازمانی تأثیر نمی‌گذارد، اما به طور غیرمستقیم از طریق ارتباط مثبت آن با رضایت شغلی بر این نتیجه تأثیر می‌گذارد. مشخص شد که انگیزه و مشارکت کارکنان، هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی، تعهد سازمانی را به طور قابل توجهی افزایش می‌دهند.

نگایان و اونگ ۶(۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی رهبر–عضو و قصد ترک خدمت با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. تجزیه و تحلیل مدل، ارتباط معناداری بین تبادل رهبر–عضو و قصد ترک شغل با میانجیگری رضایت شغلی و تعهد سازمانی نشان داد. مشخص شد که رضایت شغلی پیش‌بینی‌کننده معناداری برای تعهد سازمانی بالا است. ریادی و همکاران (۲۰۲۵) در پژوهشی به بررسی رفتار شهروندی سازمانی مبتنی بر اخلاق کار اسلامی درجهت بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. . نتایج نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی دارد. با این حال، تأثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی، اگرچه مثبت است، اما از نظر آماری ناچیز است. علاوه بر این، مشخص شده است که رضایت شغلی تأثیر قوی و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی دارد، اما رابطه آن با تعهد سازمانی ناچیز است. این یافته‌ها نشان‌دهنده تعامل ظریف بین ارزش‌های اخلاقی، رضایت شخصی و رفتار داوطلبانه در محیط کار دانشگاهی است. با توجه به این بینش‌ها، این مطالعه بر اهمیت تقویت اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی برای بهبود رفتار شهروندی سازمانی در میان اساتید تأکید می‌کند.

شعیب و دیگران ۷(۲۰۲۴) در پژوهشی به تاثیر دیدگاه اسلامی در مورد رفتار شهروندی سازمانی در میان اعضای هیئت علمی در آموزش عالی اسلامی دولتی اندونزی پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که ارزش شیوه‌های دیدگاه اسلامی توسط اعضای هیئت علمی می‌تواند اثربخشی مؤسسات آموزش عالی را افزایش دهد. خدابخشی هفشجانی(۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که دموکراسی سازمانی سازمانی هم به طور مستقیم و هم از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی تاثیر دارد.

رحیمی کلور و ابراهیمی خراجو (۱۴۰۲) در پژوهشی تاثیر مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان باتوجه به نقش بی ادبی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی به بررسی پرداختند. بررسی نتایج این تحقیق نشان داد که اخلاق تاریک شخصیت به طور مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی و بی ادبی در محیط کار، همچنین بی ادبی در محیط کار بر رفتارشهروندی سازمانی و نهایتا

1- Vecchio, R. P
2- Wibowo.
3- McManus, H., Dundon, T., & Lavelle, J.
4- Tran, Q. H. N.
5- Putri, N. D., Tanuwijaya, J., & Putra, A. W. G.
6- Nguyen, D. N., & Uong, T. N. L.
7-Shohib, M. W., Azani, M. Z., Inayati, N. L., Dartim, D., & Nubail, A.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

اخلاق کار اسلامی بر رفتارشهروندی سازمان تاثیر معناداری دارد. و بی ادبی در محیط کار رابطه بین اخلاق تاریک شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی را میانجی گری کرده و اخلاق کار اسلامی نیز رابطه بین بی ادبی در محیط کار و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند.

نیکنام جو و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت دارد؛ هم چنین اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر رفتار شهروندی اثر مثبتی دارد ولی تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی مورد تایید قرار نگرفت؛ از طرفی نقش رضایت شغلی به عنوان میانجی اخلاق کار اسلامی و رفتار شهروندی سازمانی مورد تایید قرار گرفت و رضایت شغلی هم به طور مستقیم، رفتار شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد.

درگاهی و مرشدی تربتی (۱۳۹۶) در پژوهشی به ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. نتایج نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی و با تعهد سازمانی مشاهده شد. همچنین بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی نیز ارتباط مثبت و معنی داری وجود داشت.

ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تاثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی بر ارزش ویژه برند مبتنی بر مشتری در صنعت هتلداری باتوجه به نقش تعدیل گر اخلاق کار اسلامی را مورد بررسی قرار دادند. مطابق نتایج پژوهش، ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، یعنی نوع دوستی، تواضع و فروتنی، روحیه جوانمردی، وجدان کاری و فضیلت مدنی، تاثیر مثبت و معناداری بر ارزش ویژه برند داشتند. به علاوه، اخلاق کار اسلامی در رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و ارزش ویژه برند مبتنی بر مشتری، نقش تعدیل کننده داشت؛ بدین معنا که به افزایش رابطه میان این دو متغیر منجر شد.

۳-روش پژوهش

این پژوهش، یک نوع پژوهش کاربردی؛ دارای هدف توصیفی و از نظر روش اجرا، پیمایشی می‌باشد. آزمون فرضیات بر اساس همبستگی و ارتباط بین متغیرها مورد ارزیابی قرار گرفته است. به منظور گردآوری اطلاعات مربوط ادبیات این پژوهش از روش کتابخانه‌ای و به منظور جمع‌آوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه پژوهش ریادی و همکاران (۲۰۲۵) استفاده شده است. متغیر مستقل این پژوهش اخلاق کار اسلامی و متغیرهای وابسته در این پژوهش رفتارشهروند سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. پس از جمع آوری داده‌ها و بررسی متغیرهای جمعیت شناختی و آمار توصیفی متغیرها، اقدام به اجرای آزمون‌های آمار استنباطی خواهد شد. جهت بررسی روابط علی بین متغیرها از تکنیک مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار اسمارت پی ال اس نسخه سوم انجام شده است. شایان ذکر است جامعه آماری این پژوهش متشکل از تمامی پرسنل شهرداری در بندرعباس می‌باشد که به روش تصادفی در دسترس ۹۰ تن به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید.

۴-فرضیه‌های پژوهش

۱-اخلاق کار اسلامی بر رفتار شهروندسازمانی در شهرداری بندرعباس تأثیرگذار است.
۲-اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی در شهرداری بندرعباس تأثیرگذار است.
۳-اخلاق کار اسلامی بر تعهدسازمانی در شهرداری بندرعباس تأثیرگذار است.

۵-یافته‌های پژوهش

۵-۱-جمعیت شناختی

جدول ۱-وضعیت جمعیت شناختی را نشان می‌دهد. بدین صورت که پاسخ دهندگان از حیث جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت چه شرایطی را داشته‌اند. به عنوان مثال باتوجه در جدول۱-مشخص می‌شود بیشتر پاسخ دهندگان از حیث جنسیت مربوط به گروه مردان با تعداد ۵۲ نفر و ۵۷،۸ درصد بوده است.

جدول۱-جمعیت شناختی

		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۲	۵۷،۸
	زن	۳۸	۴۲،۲
سن	کمتر از ۳۰ سال	۴۹	۵۴،۴
	بین ۳۰ تا۴۰ سال	۱۸	۲۰،۰

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

	بالای ۴۰ سال	۲۳	۲۵,۶
میزان تحصیلات	دکتری	۱۴	۱۵,۶
	کارشناسی ارشد	۴۱	۴۵,۶
	کارشناسی	۳۵	۳۸,۹
سابقه خدمت	زیر ۱۰ سال	۲۶	۲۸,۹
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۳۹	۴۳,۳
	بالاتر از ۲۰ سال	۲۵	۲۷,۸

۵-۲-توصیف متغیرهای پژوهش

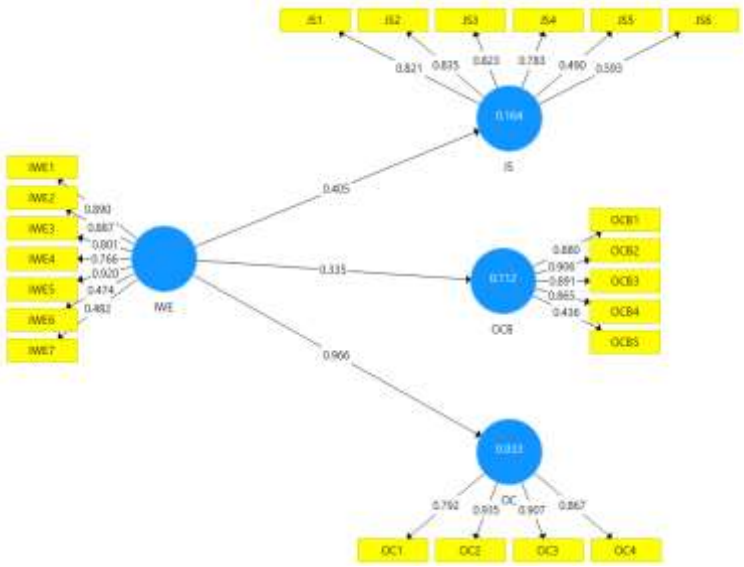
در جدول ۲-مقدار میانگین، میانه، کم ترین ، بیشترین هرکدام از متغیرها به تفکیک ارائه شده است. شواهد نشان می‌دهد مقدار میانگین متغیرهای پژوهش به عدد۲ طیف لیکرت یعنی موافقم نزدیک است.

جدول ۲-بررسی متغیرهای پژوهش

	اخلاق کار اسلامی	رفتار شهروندسازمانی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
میانگین	۲,۲۲	۲,۱۶	۲,۱۰	۲,۲۰
کمترین	۱	۱	۱	۱
بیشترین	۴,۳۲	۴,۱۰	۴,۱۵	۴,۲۸
انحراف معیار	۰,۶۶	۰,۷۱	۰,۷۵	۰,۷۹

۵-۳-مدل‌سازی معادلات ساختاری

در این بخش ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. همانطور که مشخص است بارهای عاملی همگی بالای ۰,۴ بوده و نیاز به حذف پرسش از پرسشنامه نیست.



نمودار ۱-مدل‌سازی معادلات ساختاری

جدول۳-ضرایب مسیر

	رضایت شغلی	رفتار شهروند سازمانی	تعهد سازمانی
اخلاق کار اسلامی ⬅	۰,۴۰۵	۰,۳۳۵	۰,۹۶۶

باتوجه به نتیجه ضرایب مسیر میتوان چنین تحلیل کرد که با افزایش یک واحدی اخلاق کار اسلامی در شهرداری بندرعباس میزان رضایت شغلی ۰,۴۰۵ افزایش ، میزان رفتار شهروندسازمانی ۰,۳۳۵ افزایش و میزان تعهدسازمانی ۰,۹۶۶ افزایش می‌یابد.

۵-۴-اندازه‌گیری پایایی

نتایج نشان می‌دهد میزان پایایی متغیرها بیش از ۰,۸ است لذا متغیرها از پایایی مناسبی برخوردارند. از طرفی میانگین واریانس استخراجی بیش از ۰,۵ گزارش شده که نشان از مطلوبیت مدل و متغیرها دارد.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

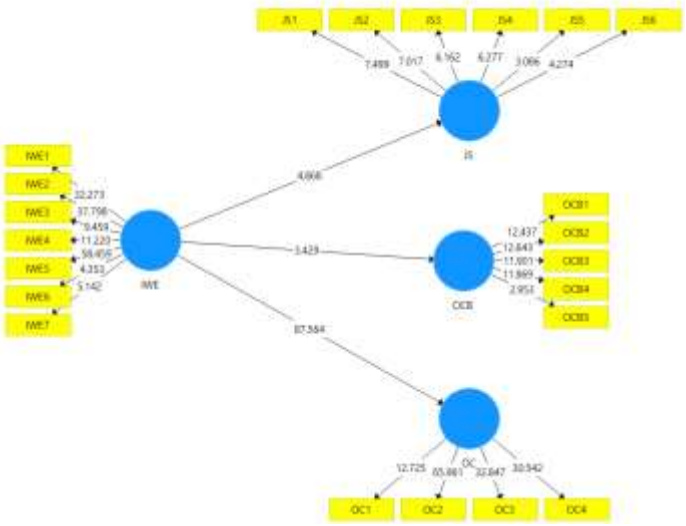
جدول۴- اندازه‌گیری پایایی

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
اخلاق کار اسلامی	۰,۸۷	۰,۹۰	۰,۵۸
رضایت شغلی	۰,۸۲	۰,۸۷	۰,۵۴
رفتار شهروند سازمانی	۰,۸۵	۰,۹۰	۰,۶۶
تعهد سازمانی	۰,۸۹	۰,۹۳	۰,۷۶

منبع : یافته‌های پژوهشگر

۵-۵-مدل درونی(تحلیل مسیر)

در این پژوهش به منظور سنجش روابط از مقدار آزمون t روش بوت استرایپنگ محاسبه شده استفاده شده است.



نمودار۲-معنی‌داری مدل

جدول۵-آزمون تی- فرضیه‌های پژوهش

	رضایت شغلی	رفتار شهروند سازمانی	تعهد سازمانی
اخلاق کار اسلامی ⬅	۴,۸۶۸	۳,۴۲۹	۸۷,۵۶۴

نتایج آزمون تی گزارش شده در شکل بالا، همگی از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین می‌توان گفت که در سطح معناری ۹۵ درصد، تمامی مولفه‌ها و گویه‌ها در راستای مدل معادلات ساختاری مد نظر قرار می‌گیرد و نیازی به حذف هیچ یک از پرسش‌های مدل نمی‌باشد. به طوریکه تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی با مقدار ۴,۸۶۸ و بیش از ۱,۹۶ میتوان فرضیه اول را تایید کرد و ارتباط بین دو متغیر مشخص است. از طرفی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رفتارشهروند سازمانی با مقدار ۳,۴۲۹ و بیش از ۱,۹۶ میتوان فرضیه دوم را تایید نمود. همچنین تاثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهدسازمانی با مقدار ۸۷,۵۶۴ و بیش از ۱,۹۶ میتوان فرضیه سوم را تایید کرد.

۵-۶-بررسی مدل کلی

بر اساس نظر هایر و همکاران [1](۲۰۱۴) مقدار SRMR کمتر از ۰,۱۰ نشان از برازش قابل قبول مدل کلی است.

جدول۶- بررسی مدل کلی

شاخص	میزان	نتیجه
شاخص SRMR کمتر از ۰,۰۸	۰,۰۷	مورد تائید

منبع : یافته‌های پژوهشگر

1- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C.M., Sarstedt, M

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

۶-بحث و نتیجه گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شهرداری بندرعباس دارد. این نتایج حاکی از آن است که در سازمان‌های مبتنی بر فرهنگ دینی، رعایت اصول اخلاقیِ برخاسته از آموزه‌های اسلامی می‌تواند نقش کلیدی در بهبود شاخص‌های رفتاری و نگرشی کارکنان ایفا کند. در ارتباط با فرضیه اول، نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی به‌طور معناداری رفتار شهروندی سازمانی را تقویت می‌کند. به طور کل مفاهیمی همچون صداقت، مسئولیت‌پذیری، عدالت و نیت خیرخواهانه در محیط کار موجب افزایش تمایل کارکنان به مشارکت داوطلبانه، همکاری، و حمایت از همکاران و سازمان می‌شود. در خصوص فرضیه دوم نیز نتایج حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی اثر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. این رابطه را می‌توان با تأکید بر تطابق ارزش‌های فردی و سازمانی تبیین کرد. زمانی‌که ارزش‌های اسلامی نظیر کار به‌عنوان عبادت، انصاف در روابط کاری، و رعایت حقوق دیگران در سازمان جاری باشد، کارکنان احساس ارزشمندی، امنیت و معنا در کار خود می‌کنند که این موضوع رضایت آن‌ها از شغل را افزایش می‌دهد. در نهایت، بررسی فرضیه سوم نشان داد که اخلاق کار اسلامی رابطه‌ی مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. رعایت اخلاق اسلامی در محیط کار موجب شکل‌گیری حس تعلق، اعتماد متقابل، و مسئولیت‌پذیری در کارکنان می‌شود و آنان را به حفظ و حمایت از سازمان متعهدتر می‌سازد. این موضوع با نظریات مِیر و آلن درباره‌ی ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) نیز قابل تبیین است. به‌ویژه، اخلاق اسلامی می‌تواند بر تعهد هنجاری و عاطفی اثر بیشتری داشته باشد، چرا که اصول آن با اخلاق درونی‌شده و وظیفه‌مداری فردی هماهنگ است. به‌طور کلی، نتایج این پژوهش بر اهمیت نهادینه‌سازی اخلاق اسلامی در ساختارهای مدیریتی و فرهنگی سازمان‌های خدماتی، به‌ویژه در بخش عمومی مانند شهرداری‌ها، تأکید دارد. بهره‌گیری از آموزه‌های اسلامی در سیاست‌گذاری منابع انسانی می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای رفتارهای مثبت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی باشد.

منابع

- ابراهیمی, الهام , شجاع, علی و پیرانی احمدآباد, ندا . (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد رفتار شهروندی سازمانی برارزش ویژهٔ برند مبتنی بر مشتری در صنعت هتلداری: نقش تعدیل‌گر اخلاق کار اسلامی. مدیریت بازرگانی, ۹(۳), ۴۳۹-۴۶۲. doi: 10.22059/jibm.2017.230302.2547
- درگاهی، حسین؛ مرشدی تربتی، ملیحه.(۱۳۹۶). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان‌های عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت. ۲ (۳) :۲۳۴-۲۴۶
- رحیمی کلور, حسین & ابراهیمی خراجو, وحیده . (۱۴۰۲). تأثیر مثلث تاریک شخصیت بر رفتار شهروندی سازمان: نقش بی‌ادبی در محیط کار و اخلاق کار اسلامی. مدیریت منابع انسانی پایدار, ۵(۸), ۲۸۵-۲۶۵. doi: 10.22080/shrm.2023.4169
- نیکنام جو, منصور, شاکر اردکانی, محمد, & غفوری چرخابی, حسین. (۱۳۹۶). تحلیل تأثیر اخلاق کار اسلامی و ادراک از عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی. مدیریت اسلامی, ۲۵(۲), ۱۳۹-۱۶۳.
- خدابخشی هفشجانی, نسرین . (۱۴۰۲). بررسی تاثیر دموکراسی سازمانی بر رفتار شهروندی کارکنان بنیاد مستضعفان با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار, ۲(۴), ۶۴-۷۳. doi: 10.61838/dmbaj.2.4.6
- Baron, A. R., & Greenberg, J. (2003). Organizational behaviour in organization: Understanding and managing the human side of work. Prentice Hall.
- Carmeli, A., & Josman, Z. E. (2006). The relationship among emotional intelligence, task performance, and citizenship behaviors. Human Performance, 19(4), 403–419. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1904_5
- Farsi, J. Y., & Others. (2015). Investigating the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment and its components: A case study of Gilan Province police employees. Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management, 3(2), 238–244.
- Hair, J.F., Hult, G.T., Ringle, C.M., Sarstedt, M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), (pp: 14-178) SAGE publications Ltd.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. Behavioral Science, 9(2), 131–146. https://doi.org/10.1002/bs.3830090206
- Khalid, M., Bashir, S., Khan, A. K., & Abbas, N. (2018). When and how abusive supervision leads to knowledge hiding behaviors: An Islamic work ethics perspective. Leadership & Organization Development Journal, 39(6), 794-806.
- Luthans, F. (2006). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mohammad, J., Quoquab, F., & Omar, R. (2016). Factors affecting organizational citizenship behavior among Malaysian bank employees: The moderating role of Islamic work ethic. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 224, 562–570. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.440
- McManus, H., Dundon, T., & Lavelle, J. (2025). "Workin for a Livin": Mediating the role of perceived support, work engagement, and organizational citizenship behavior in the hospitality sector. International journal of hospitality management, 126, 103983.
- Nguyen, D. N., & Uong, T. N. L. (2025). An Empirical Analysis Of The Leader-Member Exchange And Quitting Intention Mediated By Job Satisfaction And Organizational Commitment: EVIDENCE FROM SELF-FINANCED PUBLIC UNIVERSITIES. Dalat University Journal of Science, 45-65.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences. Sage.
- Putri, N. D., Tanuwijaya, J., & Putra, A. W. G. (2025). The Effect Of Corporate Social Responsibility, Job Crafting, Employee Motivation, Employee Engagement And Job Satisfaction On Organizational Commitment. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13(1), 177-190.
- Riadi, F., Riani, D., Sunarsi, D., & Munna, A. S. (2025). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership, 17-28.
- Riswanto, A., Hurriyati, R., Wibowo, L. A., & Gaffar, V. (2019). Empirical assessment of the role of product innovation in dynamic marketing capabilities and company performance. Quality-Access to Success, 20(173), 64–67.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba .
- Sehhat, S., Mahmoud Zadeh, S. M., Ashena, M., & Parsa, S. (2015). Positive psychological capital: The role of Islamic work ethics in Tehran Public Organizations. Interdisciplinary Journal of Management Studies (Formerly known as Iranian Journal of Management Studies), 8(4), 545-566.
- Shohib, M. W., Azani, M. Z., Inayati, N. L., Dartim, D., & Nubail, A. (2024). Islamic Perspective on Organizational Citizenship Behavior Among Academic Staff in Indonesian State Islamic Higher Education: Is It Effective?. Suhuf: International Journal of Islamic Studies, 36.(۲)
- Sun, Y., Jiang, H., Hwang, Y., & Shin, D. (2018). Why should I share? An answer from personal information management and organizational citizenship behavior perspectives. Computers in Human Behavior, 87, 146–154. https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.05.034
- Szabó, Z. P., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T. (2018). "The darkest of all": The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. Personality and Individual Differences, 134, 352–356. https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.04.026
- Tran, Q. H. N. (2025). Exploring relationships among leadership behaviors, organizational citizenship behaviors, organizational justice and person–organization fit in Vietnamese academic libraries. The Learning Organization, 32(3), 479-502.
- Triyuwono, I. (2000). Organisasi dan akuntan syariah. Yogyakarta: LKiS. Tufail, M., & Others. (2017). The impact of challenge and hindrance stressors on job satisfaction: Moderating role of Islamic work ethics. Journal of Islamic Business and Management (JIBM, 7(1), 100–113. https://doi.org/10.26501/jibm/2017.0701-008
- Vecchio, R. P. (2005). Organizational behavior: Core concepts. South-Western. Wahab, M. A., Quazi, A., & Blackman, D. (2016). Measuring and validating Islamic work value constructs: An empirical exploration using Malaysian samples. Journal of Business Research, 69(10), 4194–4204. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.005
- Wibowo. (2014). Perilaku dalam organisasi. Jakarta: Rajawali Pers

The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Bandar Abbas Municipality

Abstract

The concept of organizational citizenship behavior (OCB) among employees—particularly in public institutions such as municipalities—plays a vital role in evaluating organizational quality and performance. This study aims to examine the impact of Islamic work ethics on organizational citizenship behavior, job satisfaction, and organizational commitment among employees of Bandar Abbas Municipality. Islamic work ethics, as a set of values and principles rooted in religious teachings, can significantly influence the formation of positive attitudes and desirable work behaviors. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population consists of employees of Bandar Abbas Municipality. Using a random sampling method, 90 standard questionnaires were distributed and collected. Data analysis was conducted using SPSS and structural equation modeling (Smart PLS). The findings revealed that Islamic work ethics have a positive and significant impact on all three dependent variables: organizational citizenship behavior, job satisfaction, and organizational commitment.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

[Downloaded from www.asmd.ir on 2026-09-29]