

## بررسی رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل کنندگی اخلاق کار اسلامی (مورد مطالعه: اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی)

وحید میرزایی<sup>۱</sup>، محمد بیات مختاری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

### چکیده

حفظ و نگهداری نیروی انسانی متخصص اهمیت و جایگاه ویژه‌ای در تحقق اهداف سازمان‌ها دارد. از این رو سازمان‌ها باید تدابیر لازم به منظور حذف عوامل اثرگذار بر تمایل کارکنان به ترک خدمت را بیاندیشند. هدف از این پژوهش بهبود و تقویت انگیزه کارکنان جهت ماندگاری در سازمان است. در این تحقیق رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل کنندگی اخلاق کار اسلامی بررسی شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان ستادی اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی تشکیل دادند. به علت محدود بودن جامعه، از روش سرشماری استفاده گردید. روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود، بدین منظور از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه با به کارگیری روش‌های پایایی مرکب و آزمون‌های روایی همگرا بررسی و تایید شد. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع آوری شده از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS 24 استفاده شد. نتایج بدست آمده حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی اسلامی و تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد؛ تعهد سازمانی، نقش میانجی در رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک کار دارد. از سویی مشخص شد که اخلاق کار اسلامی اثر رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل نمی‌کند. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با ایجاد عوامل رضایت شغلی اسلامی، تعهد سازمانی کارکنان افزایش یافته و در نهایت تمایل کارکنان به ترک شغل کاهش پیدا می‌کند.

**واژه‌های کلیدی:** رضایت شغلی اسلامی، تعهد سازمانی، اخلاق کار اسلامی، تمایل به ترک خدمت.

## مقدمه

در عصر دانش و با رقابت های فزاینده و پیچیدگی های نوظهورش، هر روز تعداد بیشتری از پژوهشگران و مدیران درمی یابند که مزیت رقابتی پایدار سازمان ها، کارکنان متعهد، متخصص و باانگیزه هستند. از این رو در طی سال های اخیر مسائل و موضوعات سازمانی مربوط به کارکنان اهمیت فزاینده ای یافته و فعالیت هایی برای حفظ و بهبود روحیه، نگرش و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط سازمان ها انجام شده است (کوشازاده و کوشازاده، ۱۳۹۳، ص ۶۷). نیروی انسانی به عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است. کشورهای زیادی هستند که با وجود ثروت و منابع سرشار طبیعی، به دلیل فقدان نیروی انسانی کارآمد در فقر نسبی به سر می برند و در مقابل، کشورهایی با فقر منابع طبیعی، به دلیل وجود نیروی انسانی کارآمد، در بهترین وضعیت توسعه یافتگی قرار گرفته اند. باوجود جایگاه مهم نیروی انسانی ماهر در سازمان ها، بعضا دید می شود که افراد تمایل به ماندن در سازمان را نداشته و تحت شرایط و عوامل مختلف قصد ترک شغل و حرفه را دارند (آل طه و اکبری، ۱۴۰۰، ص ۳۸). ترک شغل کارکنان، پس از یکصد سال تحقیق و هزاران مطالعه منتشرشده، همچنان یک موضوع مهم است (ممون و همکاران، ۲۰۱۸، ص ۲۸۹). این موضوع به عنوان یک پدیده اجتنابناپذیر در چرخه عمر سازمانی مطرح است (لوی و دکر، ۲۰۰۸، ص ۷۴). سازمان ها باید به صورت یک مسئله جدی به مقوله ترک خدمت کارکنان رسیدگی کنند (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۷، ص ۶۷). تمایل به ترک خدمت پیش بینی مهم و قابل توجهی از ترک خدمت واقعی است و مرحله شناختی است که پیش از ترک خدمت واقعی رخ می دهد و به فکر یا تصمیم ذهنی در مورد ماندن یا ترک شغل اشاره دارد (آلشوتوی، ۲۰۱۷، ص ۴).<sup>۱</sup>

باید توجه داشت که تمایل کارکنان به خروج (قصد ترک شغل) به نتایج ارزیابی های هر فرد در مورد ادامه رابطه اش با سازمان بستگی دارد و این در حالی است که ممکن است این ارزیابی ها در عمل به درستی انجام نشوند (محمد، ۲۰۱۹، ص ۵۲). تمایل به ترک شغل کارکنان، یکی از مهم ترین متغیرهای وابسته سازمانی است که فهم چرایی این پدیده برای مدیریت سازمان ها امری ضروری است (جو و همکاران، ۲۰۱۸). این اهمیت به خاطر اثر دست دادن استعدادهای، استخدام مضاعف، آموزش و همچنین تفاوت بین عملکرد کسانی که از سازمان خارج می شوند و عملکرد تازه واردان است (کیم و نری، ۲۰۱۹). قصد ترک خدمت همیشه تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رهبری، عملکرد شغلی، تعارض کار - خانواده، حقوق، ارتقاء، حجم کار و غیبت است (یوتینگ و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۴). اخیرا حفظ کارکنان به طور فزاینده ای دشوار شده است و به عنوان یک مشکل در بسیاری از سازمان ها مطرح شده است (گانگوانی و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۴۱). تعداد روزافزون سازمان هایی که به دنبال کارکنان ماهر، آگاه و بااستعداد می گردند، رقابتی را در بازار کار برای چنین کارکنانی ایجاد کرده و در دسترس بودن آنها را نیز محدود کرده است (ویملوان و پوجا، ۲۰۲۰، ص ۹۱). از این رو حفظ استعدادهای به عنوان یک چالش بزرگ برای سازمان ها در سراسر جهان ظاهر شده است (لیم و همکاران، ۲۰۱۷، ص ۳۱). اطلاع از این موضوع که چه عواملی می تواند در تمایل به ترک کار کارکنان تأثیرگذار باشد، در توانایی سازمان ها برای حفظ نیروی انسانی بسیار حیاتی است (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۵۵۴). محققان یکی از مهم ترین عوامل و پیشایندهای مؤثر بر تمایل به ترک خدمت را تعهد سازمانی بیان کرده اند (مروان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۳۶۲). کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، مسئولیت پذیری

<sup>۱</sup>Memon<sup>۲</sup>Levin & Decker<sup>۳</sup>Gupta, Bhattacharya, Sheorey & Coelho<sup>۴</sup>Alshutwi<sup>۵</sup>Joe, Hung, Chiu, Lin & Hsu<sup>۶</sup>Cem & Nuri<sup>۷</sup>Yuting, Rapinder & Guilherme<sup>۸</sup>Gangwani, Dubey & Dasgupta<sup>۹</sup>Vimolwan & Pooja<sup>۱۰</sup>Lim, Loo & Lee<sup>۱۱</sup>Marwan, Armanu & Aisjah

۲

بالا تری در محل کار دارند و احتمال ترک سازمان توسط آنها کاهش پیدا می کند (لایلی و همکاران ، ۲۰۲۱، ص ۶۱۸). کارکنان مهم ترین بخش هر سازمان هستند و از رضایت شغلی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل که در تمایل به ترک سازمان مؤثر است، نام برده شده است (آلیا و محمد ، ۲۰۱۹، ص ۱۶۸). مطالعات زیادی در مورد رابطه پدیده رضایت شغلی با قصد ترک خدمت انجام شده است به عنوان نمونه (حسین و همکاران، ۲۰۱۵؛ کانوار و همکاران ، ۲۰۱۲؛ عباسی، ۲۰۱۵). در کشورهای اسلامی، از جمله عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی، موارد معنوی است. این در حالی است که در نظریه های رضایت شغلی مرسوم چنین مولفه هایی نادیده گرفته شده اند. به طور کلی، مطالعات متداول رضایت شغلی، فقط جنبه بیرونی رضایت شغلی فرد را بررسی می کنند، نه جنبه درونی و روحی فرد را، در حالی که اسلام به هر دو جنبه اهمیت می دهد. یکی از عوامل مهم که می تواند رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت را تحت تاثیر قرار دهد، اخلاق کار اسلامی است (مروان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۳۶۴). اخلاق کار را می توان به عنوان یکی از عوامل اصلی که به عملکرد موفق در یک محیط رقابتی منجر می شود و بی توجهی به آن می تواند مشکلات درخور توجهی برای سازمان به وجود آورد، در نظر گرفت (ثاقب اسماعیل پور و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۵۴). اخلاق کار بیان گر قدر و منزلتی است که هر فرد برای کار می شناسد. نیروی انسانی متعهد به اخلاق کاری و ارزش های سازمانی نه تنها عاملی برای برتری سازمان است، بلکه یک مزیت رقابتی محسوب می شود. در واقع سازمان هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند، متعهد و اخلاق مدار باشند. برخی محققان، اخلاق کاری را به عنوان مجموعه ای از باورها و نگرش های منعکس کننده ارزش های اساسی کار تعریف کرده اند که ریشه در نظام ارزشی اجتماعی و هنجارها و آداب و رسوم جامعه با سیستم ارزش های شخصی، باورهای دینی و تجارب گذشته دارد (محرم زاده و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۰۱).

اسلام به کار به عنوان مکانیسمی نگاه می کند که برای نزدیک شدن انسان ها به خدا مورد نیاز است و می تواند نوعی عبادت و اطاعت از اوامر پروردگارشان باشد. این جنبه معنوی توسط بسیاری از شرکت های دارای زمینه های غیرغربی و همچنین کشورهای مسلمان و یا نهادهای اسلامی امروزی مورد توجه قرار نگرفته است. بسیاری از مطالعات انجام شده در غرب بر اخلاق کاری پروتستانی، متمرکز شده اند (مروان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۳۶۵). در سالهای اخیر، پژوهش پیرامون اخلاق کار اسلامی به عنوان یک زمینه جداگانه مطرح شده است، بر خلاف اخلاق کار پروتستانی، اخلاق کار اسلامی به نیت توجه می کند تا نتیجه و برگرفته از قرآن و حدیث است (یوسف ، ۲۰۰۰، ص ۵۲۱). با پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط های کاری، توجه مدیران و صاحب نظران به بحث اخلاق کار معطوف شده است (کیاکجوری و تیموری، ۱۳۹۳، ص ۲). سیف الدین و همکارانش با توجه به بررسی که انجام دادند بیان می کنند؛ بی توجهی سازمان ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی نفعان بیرونی، می تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدام های آن را زیر سؤال برده، در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تاثیر قرار دهد (سیف الدین و همکاران ، ۲۰۱۰، ص ۳۱). اخلاق کار نادرست، افزون بر آنکه بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده، می تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تاثیرگذار باشد. اگر افراد از نتایج و پیامدهای رعایت اخلاق کار اسلامی آگاه باشند یا به صورتی به آنها یادآوری شود، بسیاری از متغیرها همچون تعهد افراد، عدالت سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی و در نهایت فرهنگ سازمان را بهبود می بخشد (صیادی تورانلو و ثقفی، ۱۳۹۶، ص ۱۷۹). اداره کل امور اقتصادی و دارایی به عنوان یکی از تخصصی ترین و مهم ترین دستگاه های ستادی و نظارتی است و از این حیث کارکنان آن نیز در بین کارکنان دستگاه های دولتی جایگاه قابل قبولی دارند، با این وجود، در سال های اخیر مشاهده شده است که برخی از کارکنان متخصص و توانمند این اداره، به دنبال یافتن شغل جدید، اقدام به ترک سازمان نموده و یا درخواست خود را برای این موضوع مطرح

---

<sup>۱</sup>Laili, Beby & Hamidani

<sup>۲</sup>Aliya & Muhammad

<sup>۳</sup>Kanwar

<sup>۴</sup>Yousef

<sup>۵</sup>Seyfettin, Adnan & Ramazan

کرده‌اند. این پژوهش به دنبال این است تا رابطه رضایت شغلی و تمایل به ترک کار، با نقش تعدیل‌کنندگی اخلاق کار اسلامی و میانجی‌گری تعهد سازمانی را در اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی مورد بررسی قرار دهد.

## چارچوب و مبانی نظری پژوهش

### تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت، به احتمال اینکه یک کارمند به‌صورت داوطلبانه شغل خود را ترک کند اشاره دارد. تمایل به ترک خدمت یعنی کارمند قصد خروج از سازمان به‌منظور پیدا کردن یک شغل بهتر و کار کردن با یک کارفرمای بهتر داشته باشد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۹۳). بسیاری از امور باعث می‌شود که یک کارمند شغلی را ترک کند، کار فعلی، وضعیت کاری که مطابق با انتظارات موردنظر فرد نباشد و یا متاثر از دیدگاه‌های کارمند، موجب می‌شود تا فرد به دنبال بدست آوردن شغل جایگزین بهتر و در نتیجه رضایت‌مندی بیشتر باشد (محمد، ۲۰۱۹، ص ۵۳). امروزه ترک خدمت به‌عنوان یکی از چالش‌های مهم در تمام سازمان‌ها است. تمایل به ترک خدمت، برنامه‌ریزی و هدف یک فرد برای ترک خدمت کنونی خود در سازمان و جستجو برای یافتن شغل دیگر در آینده نزدیک تعریف می‌شود. تاثیر ترک خدمت بر اثربخشی یک سازمان بسیار مهم است. ترک خدمت بالا می‌تواند به‌طور منفی روی ظرفیت سازمان برای فراهم آوردن خروجی‌های باکیفیت اثر بگذارد (اسلامی و قادری، ۱۳۹۹، ص ۳۲). کارکنانی که میل به ترک خدمت در آن‌ها بالاست، به لحاظ روانی از سازمان فاصله می‌گیرند، تمرکز آنها در کار کاهش یافته و اثربخشی آنها کم می‌شود، که این موارد برای سازمان هزینه‌های فراوان به همراه دارد (میرا و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۱۲۶).

### رضایت شغلی

رضایت شغلی به‌عنوان نگرشی منفی و یا مثبت است که توسط کارکنان نسبت به کارشان مطرح می‌شود. رضایت شغلی همچنین می‌تواند به‌عنوان شکلی از احساسات مثبت که با ارزیابی خصوصیات فرد بروز پیدا می‌کند، تفسیر شود (نلسون و همکاران، ۲۰۲۰). رضایت شغلی بیانگر احساسات فرد نسبت به کار او است که از نگرش کارمند نسبت به کار و بقیه چیزها در محیط کار او قابل مشاهده است. کارکنان در شرکت کار می‌کنند تا وظایف مختلف را با توجه به وضعیت و موقعیت خود انجام دهند. اساساً رضایت شغلی کارکنان به خواسته آنها از کار و آنچه از این کار به‌دست خواهند آورد بستگی دارد (محمد، ۲۰۱۹، ص ۵۳). کارمندان با وجود تنوع شغلی و بازخوردی که از سرپرستان خود می‌گیرند و همچنین رابطه خوبی که با همکارانشان دارند، رضایت شغلی بالایی خواهند داشت. کارمندان راضی، به کار/سازمان خود متعهد هستند (جابید و دارویس، ۲۰۱۹، ص ۳۹). رضایت شغلی با تأمین نیازهای اولیه مانند شرایط کار، درآمد، ارتباط با همکاران و مدیران و ارتقای سطح دسترسی به فرصت‌های شغلی در ارتباط است (لی و مین، ۲۰۲۰، ص ۳۳۰۸). رضایت شغلی کم می‌تواند منجر به خدمات ضعیف شود و شرکت نتواند به هدف خود برسد (خان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۶۵). رضایت شغلی بیانگر حسی است که در نتیجه برآورده شدن نیازهای مادی و روانی از کار ظاهر می‌شود (لی و مین، همان).

<sup>۱</sup>Turnover Intention

<sup>۲</sup>Mira, Arumi, Aldrin & Ratna

<sup>۳</sup>Job Satisfaction

<sup>۴</sup>Nelson

<sup>۵</sup>Jabid & Darwis

<sup>۶</sup>Le & Minh

<sup>۷</sup>Khahan, Suteeluck, Jamnean & Ian

## تعهد سازمانی

بنا به گفته لی و همکاران (۲۰۱۹)، تعهد سازمانی به عنوان یک وضعیت روانشناختی تعریف می شود که در ارتباط با کارکنان یک سازمان است. تعهد سازمانی باعث وابستگی عاطفی به سازمان می شود. کارمندان با تعهد سازمانی بالا، قصد ماندن در سازمان را دارند که به کاهش نرخ ترک شغل سازمان کمک می کند. علاوه بر این، تعهد سازمانی بالا، عملکرد کارکنان مانند وقت شناس بودن و سخت کوشی را بهبود می بخشد. تعهد سازمانی شامل سه بعد احساسی، هنجاری و تداوم است. تعهد احساسی از آنجا شروع می شود که یک کارمند با اشتیاق، نسبت به سازمان خود احساس تعهد عمیق می کند. یک تعهد عمیق از شناخت و مشارکت کارکنان در سازمان ناشی می شود. این موضوع از آنجا شکل می گیرد که آنها به اهمیت سازمان پی می برند و تصمیم می گیرند که درگیر شوند و خود را نسبت به سازمان متعهد کنند. علاوه بر آن، این یک تعهد هنجاری است. این تعهد به احساس کارکنان در انجام وظایف و مسئولیت های خود به عنوان کارگر در سازمان اشاره دارد. کارکنان احساس می کنند، باید وظایفی را که سازمان به آنها محول کرده است، به انجام برسانند. نوع دیگر تعهد، تعهد مستمر است. تعهد مستمر، جایی است که کارکنان احتمال دهند در صورت تصمیم به ترک سازمان، برای سازمان خسارت و ضرری رخ دهد. آنها این احساس را دارند که سازمان بدون آنها با مشکلاتی روبه رو خواهد شد یا عدم حضور آنها می تواند منجر به شکست سازمان شود. بنابراین، آنها به جای ترک کار، احساس می کنند که برای کمک به بهبود یا ادامه رشد سازمان، در سازمان بمانند. مطالعه انجام شده توسط یائو و همکارانش نشان می دهد که چگونه ارزش های کاری، توانایی تأثیرگذاری بر تعهد اخلاقی نسبت به سازمان را دارند (یائو و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۸).

## اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی کانون کنترل کارکنان را تقویت می کند که این موضوع عملکرد کارکنان را بهبود می بخشد (لایلی و همکاران، ۲۰۲۱، ص ۶۲۰). اخلاق کار اسلامی به عنوان راهنمایی، به منظور دستیابی به اهداف و ارزش های عالی عملکرد شغلی در حوزه کار است (معز و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۶۸۱). اخلاق کار اسلامی به منزله رفتار افراد در محل کار با توجه به چارچوب اسلامی است که شامل؛ تلاش، فداکاری، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت فرد می شود و زمانی که نگرش و رفتار فرد سازگار با قوانین و مقررات دین باشد منجر به ارتباط نزدیک با خدا می شود. رفیکی و وهب (۲۰۱۴، ص ۳)، اخلاق کار اسلامی را نگهداشتن عهد و پیمان، عدالت، صبر، فروتنی، کار سخت، همکاری، انصاف و حقیقت گویی می دانند. مهم ترین وظایف مدیریت منابع انسانی اسلامی، جذب و به کارگیری افراد شایسته و کارآمد، ایجاد زمینه ظهور پیامدهای مبتنی بر اصول ارزشی اسلام و دین است که اگر به درستی مدیریت شود، رفتاری مثبت در سازمان را فراهم می کند و سرانجام به رضایت کارکنان از سازمان و شغل آنها می انجامد که بهبود عملکرد و بهره وری سازمان را به دنبال خواهد داشت.

## فرضیه های تحقیق

دیدگاه های موجود، رضایت شغلی را با توجه به جنبه های بیرونی ارزیابی می کنند، مانند حقوق و حمایت سرپرستان، جبران خدمت و مزایا، چشم انداز شغلی و سبک رهبری، محیط کار، پاداش های کاری و وضعیت اشتغال، امنیت شغلی، مزایا و حقوق،

<sup>۶</sup>Organizational Commitment

<sup>۷</sup>Lee, Berry & Gunzalez

<sup>۸</sup>Emotional

<sup>۹</sup>Normative

<sup>۱۰</sup>Continuity

<sup>۱۱</sup>Yao, Qiu & Wei

<sup>۱۲</sup>Islamic Work Ethic

<sup>۱۳</sup>Maaz, Faisal, Usman, Ana & Sih

<sup>۱۴</sup>Rafiki & Wahab

معیارهای ارزیابی حقوق و دستمزد. مفهوم رضایت شغلی اسلامی جنبه‌های زندگی روی زمین و زندگی پس از مرگ را ترکیب می‌کند. اسلام کار را جزئی از عبادت و اجرای حکم خدا و برای جلب رضایت خداوند می‌داند، بر این اساس می‌توان ادعا نمود که نارضایتی کاری، زمانی که باتوجه به دیدگاه‌های موجود در مورد رضایت شغلی مطرح می‌شود، ناشی از عوامل بیرونی و تمایل به دستیابی به زندگی بهتر از طریق انجام کار است (مروان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۳۶۳). این جنبه خارجی، آن را از رضایت شغلی اسلامی که جنبه‌های داخلی و خارجی را در رابطه با انجام یک کار ترکیب کرده است، متمایز می‌کند. از دیدگاه اسلامی، رضایت شغلی احساس شادی است که قبل، حین و بعد از انجام کار به دست می‌آید و بر اساس این باور است که انجام کار عبادتی برای کسب رضایت خداوند است (سعد و محمد، ۲۰۱۴). متغیرهای رضایت شغلی اسلامی دارای «ابعاد معنوی، فکری، اجتماعی و مادی» است. رضایت شغلی معنوی به‌عنوان "قلب الهی" یا حقیقت باطنی شناخته می‌شود (بهارم و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۷۳). منظور از رضایت شغلی معنوی در این پژوهش، رضایت درونی مسلمانی است که برای رسیدن به سعادت و تقرب به خداوند خالصانه در حال انجام کار است و اگر کار به روش نادرست انجام شود، ترس از گناه دارد. بعد دیگر رضایت شغلی اسلامی بعد فکری یا عقلی است بر این اساس بالاترین جزء انسان عقل است که او را قادر می‌سازد تا خداوند در او تجلی کند. رضایت شغلی عقلی به شناخت فکری و دانش کارکنان که از طریق مشورت، بحث و تصمیم‌گیری بدست می‌آید می‌پردازد. بعد سوم رضایت شغلی اسلامی، بعد اجتماعی است که به‌معنای جزئی از تمایلی است که در برگیرنده مجموعه‌ای از احساسات انسانی است. رضایت شغلی اجتماعی زمانی رخ می‌دهد که رضایت در روابط متقابل کارکنان، رهبران و مشتریان وجود داشته باشد. رضایت شغلی، بر تمایل به ترک کار تأثیر دارد (آلیا و محمد، ۲۰۱۹، ص ۱۶۷). مدیریت می‌تواند سطح پایین تعهد سازمانی را به‌عنوان نشانه‌ای از بروز احساسات عاطفی ناخوشایند کارکنان در نظر بگیرند (یوتینگ و همکاران، ۲۰۱۹، ص ۶). از جمله متغیرهایی که تحت تأثیر رضایت شغلی قرار دارد، تمایل به ترک شغل کارکنان است، به طوری که به اعتقاد پژوهشگران، رضایت شغلی یک عامل کلیدی در جهت نگهداری و حفظ کارکنان است. به‌عنوان نمونه تحقیقات لی و چلدورای (۲۰۱۸، ص ۴۰۳) نشان داد که رابطه منفی و معناداری بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل وجود دارد. سیلوا (۲۰۰۶، ص ۳۲۵) و الیانا و همکاران (۲۰۱۲، ص ۱۴۲) به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی<sup>۲</sup> رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد، نتایج برخی تحقیقات نشان می‌دهد که رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد (لامبرت و هوگان، ۲۰۰۹، ص ۱۱۴؛ مصدق‌راد، فرلی و رزنبرگ، ۲۰۰۸، ص ۲۲۴). براساس مطالب فوق فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

۱. رضایت شغلی اسلامی تأثیر معکوس و معناداری بر تمایل به ترک خدمت دارد.
۲. رضایت شغلی اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد.

### تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت

تعهد سازمانی، حدی است که کارکنان خود را با سازمان‌های خاص، اهداف و امید به ماندن در سازمان مرتبط می‌کنند. تعهد سازمانی نگرش یک کارمند را در تعیین سطح مشارکت در یک سازمان نشان می‌دهد. در گسترش تعهد سازمانی، تعهد مستمر بیشتر مورد توجه قرار گرفته است که تصمیم برای باقی ماندن در سازمان یا ترک سازمان را به شکل غیبت یا ترک کار منعکس می‌نماید. از نظر مفهومی، تعهد سازمانی نوعی پیوستن به سازمان به‌منظور حفظ عضویت خود برای دستیابی به اهداف سازمانی است (محمد، ۲۰۱۹، ص ۵۳). تعهد سازمانی، میزان ارتباط یک کارمند با اهداف، آرمان‌ها، باورهای سازمان و همچنین

<sup>۱</sup>Saad & Mohamad

<sup>۲</sup>Baharom, Halimatus & Sgarifah

<sup>۳</sup>Aliya & Muhammad

<sup>۴</sup>Silva

<sup>۵</sup>Eliyana, Mardiana & Prabowo

<sup>۶</sup>Lambert & Hogan

<sup>۷</sup>Mosadeghrad, Ferlie & Rosenberg

تمایل کارمند به عضویت در سازمان است. علاوه بر این، برخی از محققان معتقدند؛ تعهد به بهترین نحو قصد خروج از سازمان را پیش بینی می کند. سازمان باید به دنبال راه هایی برای افزایش تعهد در بین کارکنان باشد، زیرا کارکنان کمتر متعهد، بیشتر به دنبال کار در جاهای دیگر هستند (ویملوان و پوجا، ۲۰۲۰، ص ۹۶). در پژوهشی که توسط کیم و نری (۲۰۱۹) در صنعت توریسم و گردشگری انجام شد، رابطه بین تعهد سازمانی و اهداف ترک شغل کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که یک رابطه منفی بین تعهد سازمانی و قصد ترک شغل مشاهده شد. بنابراین کارکنانی که موفق به برقراری ارتباط عاطفی با سازمان نشوند، برای ترک شغل مستعدتر هستند. سایر محققان به این نتیجه رسیده اند که؛ تعهد سازمانی دارای همبستگی منفی با قصد ترک خدمت است (کانونار و همکاران، ۲۰۱۲؛ جو و پارک، ۲۰۱۰، ص ۴۹۶). براین اساس فرضیه زیر مطرح گردید: <sup>۴</sup>

۳. تعهد سازمانی تاثیر معکوس و معناداری بر تمایل به ترک خدمت دارد.

### نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت

برخی از محققین مانند متیو، فابی، لاکورسیر و ریموند (۲۰۱۵) و صمد و یوسف <sup>۱</sup> (۲۰۱۲، ص ۱۳۲)، از تعهد آسازمانی به عنوان یک متغیر میانجی استفاده کرده و بیان می کنند که رضایت شغلی مستقیماً بر تمایل به ترک خدمت تأثیر نمی گذارد بلکه از طریق تعهد سازمانی تأثیر می گذارد (میانجیگری کامل)، در مقابل، مطالعات انجام شده توسط لامبرت و هوگان (۲۰۰۹) و تاریگان و آریانی (۲۰۱۵، ص ۳۹) بیان می کنند که رضایت شغلی نه تنها تأثیر مستقیمی بر قصد ترک خدمت دارد، بلکه تأثیر غیرمستقیم نیز از طریق تعهد سازمانی (میانجیگری جزئی) دارد. این مطالعه از تعهد سازمانی به عنوان میانجی در رابطه بین رضایت شغلی اسلامی و قصد ترک خدمت استفاده می کند. بنابراین فرضیه زیر بر این اساس مطرح است:

۴. تعهد سازمانی اثر میانجیگری بر رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت دارد.

### نقش تعدیل کنندگی اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی ممکن است تمایل به ترک کار را کاهش دهد. اگر اخلاق کار اسلامی قوی باشد، تعهد سازمانی تأثیر ضعیفی بر تمایل به ترک خدمت دارد، درحالی که اگر اخلاق کار اسلامی ضعیف باشد، تأثیر تعهد سازمانی بر قصد تمایل به ترک کار بسیار قوی است. این نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی برای یک سازمان ضروری است. در نتیجه اخلاق کار اسلامی قوی، کارکنان بیشتر علاقه دارند تا به طور جدی و حرفه ای کار کنند، صادق تر، مسئول تر و مذهبی تر باشند و همچنین نظم و انضباط بهتری داشته باشند. این امر به نفع افراد و سازمان ها خواهد بود. اخلاق کار اسلامی می تواند تأثیر تعهد سازمانی بر عدم تمایل به ترک کار را تقویت کند (مروان و همکاران، ۲۰۲۰، ص ۱۳۶۶). اخلاق کار اسلامی برای ایجاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی مهم است. عدالت، صداقت، سخاوت، اعتماد و دیگر مولفه های اخلاق کار اسلامی، باعث قدردانی و ایجاد انگیزه در محل کار می شود که این موضوع با تعهد سازمانی و رضایت از شغل مرتبط است. با وجود اخلاق کار اسلامی، مسائل مربوط به امنیت و استرس شغلی، با تاکید بر مسئولیت اجتماعی کارکنان قابل حل است. درک صحیح از اخلاق کار اسلامی و القای آن به وجدان کارکنان مسلمان، شاید چالشی باشد که سازمان های اسلامی با آن روبه رو هستند (فهیمی و رفیکی، ۲۰۱۹، ص ۱۹۸). اخلاق <sup>۴</sup> کار اسلامی در سازمان ها، می تواند زمینه های تمایل به ترک کار را کاهش دهد (رستگار و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۹۲). چندین مطالعه قبلی از اخلاق کار اسلامی به عنوان یک متغیر تعدیل کننده برای نتایج سازمانی مختلف، استفاده کرده اند. مطالعه انجام شده توسط عباسی (۲۰۱۵)، نشان داده است که اخلاق کار اسلامی تأثیر فشار کاری و استرس، رضایت شغلی و قصد ترک خدمت را تعدیل می کند. اگر سازمان دارای محیط کار اسلامی باشد، می توان از تأثیرات این عوامل تا حدی با به کارگیری

<sup>۱</sup>Joo & park<sup>۲</sup>Mathieo<sup>۳</sup>Samad & Yusuf<sup>۴</sup>Tarigan & Ariani<sup>۵</sup>Fahmi & Rafiki

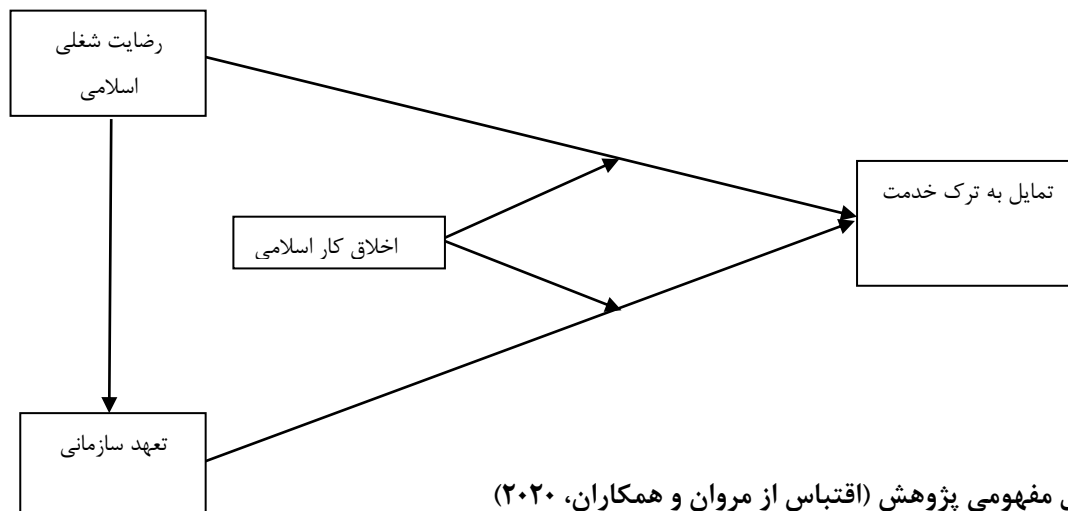
قوانین اسلامی کاست. یوسف (۲۰۰۱، ص ۱۶۷) دریافت که اخلاق کار اسلامی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند. بن اجمل و عرفان (۲۰۱۴، ص ۶۵) تأثیر تعدیل‌کنندگی اخلاق کار اسلامی در رابطه بین استرس کاری و رضایت شغلی را بررسی کردند و نتیجه‌گیری شد که استرس کاری در حضور تعدیل‌کننده اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری داشت. براین اساس فرضیه‌های زیر مطرح گردید:

۵. اخلاق کار اسلامی اثر رضایت شغلی اسلامی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل می‌کند.

۶. اخلاق کار اسلامی اثر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل می‌کند.

### مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش بیانگر روابط بین متغیرها و تأثیر آنها بر یکدیگر است. باتوجه به فرضیه‌های مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ قابل مشاهده است. امروزه اهمیت نیروی انسانی توانمند بر کسی پوشیده نیست و سازمان‌ها سعی بر آن دارند تا با استفاده از مدیریت منابع انسانی، در گام اول شرایط را برای توانمندسازی کارکنان خود و در گام بعدی شرایط را برای حفظ آنان مهیا سازند. از این رو، باتوجه به اهمیت پیامدهای ترک خدمت کارکنان برای اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی این پژوهش انجام شد که در این راستا، از تحقیق مروان و همکاران (۲۰۲۰) استفاده شد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (اقتباس از مروان و همکاران، ۲۰۲۰)

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان ستادی اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی بودند که باتوجه به محدود بودن حجم جامعه آماری (۷۰) نفر، از روش سرشماری استفاده گردید. روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود، بدین منظور از چهار پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای سنجش متغیر تمایل به ترک کار از پرسشنامه ۹ گزینه‌ای کومار و رز (۲۰۱۰)، برای سنجش متغیر رضایت شغلی اسلامی از پرسشنامه ۱۶ سوالی سعد و محمد (۲۰۱۴)، برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه ۲۴ سوالی آلن و مه-یر (۱۹۹۰) و برای سنجش متغیر اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه ۱۷ سوالی یوسف (۲۰۰۰)، بهره گرفته شد و برای کلیه

<sup>۴</sup>Bin Ajmal & Irfan

<sup>۵</sup>Kumar & Rose

<sup>۶</sup>Saad & Mohamad

<sup>۷</sup>Allen & meyer



متغیرها از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت، از "کاملاً مخالفم" تا "کاملاً موافقم" استفاده گردید. اطلاعات پرسشنامه‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مشخصات ابزار اندازه‌گیری

متغیر	رضایت اسلامی	شغلی	تعهد سازمانی	تمایل به ترک کار	اخلاق کار اسلامی
تعدادگویه	۱۹		۲۴	۹	۱۷
ضریب آلفای کرونباخ	۰/۸۶۱		۰/۷۶۵	۰/۹۰۱	۰/۸۵۵
روایی همگرا (AVE)	۰/۵۹۰		۰/۶۷۹	۰/۹۱۰	۰/۴۱۲
پایایی مرکب	۰/۸۹۶		۰/۸۶۳	۰/۹۵۳	۰/۸۷۸

در این پژوهش از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS 24 برای تأیید یا عدم تأیید فرضیات تحقیق و بررسی اثر تعدیلی و میانجی متغیرها استفاده شده است.

### ارزیابی برازش مدل (model Fit)

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل، نوبت به ارزیابی برازش مدل می‌رسد.

جدول ۲: شاخص‌های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
$\chi^2/df$	کای اسکوتر نسبی	۳ < خوب ۵ < قابل قبول	۲/۱۲۹
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۰/۰۸ < خوب ۰/۱ > ضعیف	۰/۰۸۴
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	۰/۱ <	۰/۰۶۲
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	۰/۹ >	۰/۸۶۸
IFI	شاخص برازش نرم	۰/۹ >	۰/۹۲۹
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	۰/۹ >	۰/۹۲۴

باتوجه به جدول ۲ مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۸۴ می‌باشد، این مقدار کمتر از ۰/۱ است که نشان‌دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۲/۱۲۹) بین ۱ و ۳ می‌باشد و میزان شاخص CFI نیز از ۰/۹ بیشتر می‌باشد؛ به‌طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

### روایی (اعتبار) همگرا

مقیاس‌های سازه بر اساس روایی همگرا، باید به‌طور معمول میزان بالایی از واریانس را پوشش دهد. روایی همگرا معمولاً با سه تکنیک ارزیابی می‌شود: بارعاملی، میانگین واریانس استخراج شده و نهایتاً پایایی مرکب. در این پژوهش جهت سنجش روایی همگرایی هر یک از متغیرها، از شاخص‌های میانگین واریانس استخراج شده (AVE) و بارهای عاملی استفاده شده است. محققان مختلف، مقدار ۰/۴ به بالا را برای این شاخص مناسب می‌دانند. میانگین واریانس مستخرج، از تقسیم مجموع مربعات

بارهای عاملی به تعداد متغیرهای مشاهده شده بدست می آید. در ادامه نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: روایی همگرایی متغیرهای پنهان

متغیر	میانگین واریانس استخراش شده (AVE)
رضایت شغلی اسلامی	۰/۵۹۰
تعهد سازمانی	۰/۶۷۹
تمایل به ترک کار	۰/۹۱۰
اخلاق کار اسلامی	۰/۴۱۲

### پایایی مرکب

پایایی (قابلیت اعتماد) بررسی می کند که ابزار اندازه گیری (مانند پرسشنامه) در شرایط مشابه، تا چه میزان قادر به تولید نتایج یکسان می باشد. پایایی مرکب (CR) یا همان ضریب مک دونالد نیز همین مفهوم را دارد با این تفاوت که بار عاملی متغیر در هر آیتم را نیز در نظر می گیرد و نتایج قابل اطمینانی را در مورد پایایی داشتن یا نداشتن یک ابزار اندازه گیری به شما می دهد. مقدار این شاخص باید بزرگتر یا مساوی ۰/۶ باشد.

جدول ۴: مقدار پایایی مرکب متغیرهای پنهان

متغیر	پایایی ترکیبی (CR)
رضایت شغلی اسلامی	۰/۸۹۶
تعهد سازمانی	۰/۸۶۳
تمایل به ترک کار	۰/۹۵۳
اخلاق کار اسلامی	۰/۸۷۸

همان طور که مشاهده می شود مقدار پایایی ترکیبی در جدول فوق نشان داده شده و ملاحظه می شود که این ضرایب همگی بالاتر از ۰/۶ می باشند. بنابراین مدل اندازه گیری از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار است. با توجه به جداول ۳ و ۴ چون مقادیر CR از AVE بیشتر است و همچنین مقادیر AVE از ۰/۴ بیشتر است، بنابراین شرط روایی همگرایی برای تمامی سازه ها برقرار است.

### یافته های پژوهش

#### سیمای پاسخ دهندگان

باتوجه به ۷۰ نمونه معتبر تحقیق، جدول ۵ آمار توصیفی شامل، جنسیت، سن، وضعیت تأهل و تحصیلات پاسخ دهندگان را نشان می دهد. همان طور که در جدول (۲) مشهود است، ۶۴/۳ درصد پاسخ دهندگان را مردان و ۳۵/۷ درصد را زنان تشکیل می دهند. ۲۴/۳ درصد پاسخ دهندگان دارای سن ۴۵ سال به بالا، ۴۵/۷ درصد در گروه سنی ۴۰ تا ۴۵ سال، ۲۴/۳ درصد در گروه سنی ۳۵ تا ۴۰ سال، ۴/۳ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۳۵ سال و ۱/۴ درصد کمتر از ۳۰ سال سن داشته اند. ۴۱/۴ درصد پاسخ دهندگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، ۴۷/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۵/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و ۵/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر بوده اند. همچنین ۷۴/۳ درصد از

پاسخ‌دهندگان دارای بیش از ۱۵ سال سابقه کار بوده‌اند، ۱۷/۱ درصد دارای ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه کار، ۵/۷ درصد دارای ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار و ۲/۹ درصد کمتر از ۱۰ سال سابقه کار داشته‌اند.

جدول ۵: آمار توصیفی تحقیق

شاخص	انواع	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۴۵	۶۴/۳
	زن	۲۵	۳۵/۷
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱	۱/۴
	۳۰ تا ۳۵ سال	۳	۴/۳
	۳۵ تا ۴۰ سال	۱۷	۲۴/۳
	۴۰ تا ۴۵ سال	۳۲	۴۵/۷
	۴۵ سال به بالا	۱۷	۲۴/۳
	دیپلم و پایین‌تر	۴	۵/۷
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	۴	۵/۷
	کارشناسی	۳۳	۴۷/۱
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۲۹	۴۱/۴
	کمتر از ۵ سال	۲	۲/۹
سابقه خدمت	۵ تا ۱۰ سال	۴	۵/۷
	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۲	۱۷/۱
	بیشتر از ۱۵ سال	۵۲	۷۴/۳

#### شاخص‌های توصیفی پژوهش

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، نتایج به دست آمده حاکی از آن است که میزان تعهد سازمانی در کارکنان در سطح متوسطی قرار دارد و تمایل به ترک کار کمترین میزان را به خود اختصاص داده است.

جدول ۶: شاخص‌های توصیفی پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی اسلامی	۲/۷۴	۰/۵۶
تعهد سازمانی	۳/۱۶	۰/۵۹
تمایل به ترک کار	۱/۰۷	۰/۷۵
اخلاق کار اسلامی	۲/۴۴	۰/۳۶

## بررسی فرضیه های تحقیق

### بررسی فرضیه اول

"رضایت شغلی اسلامی تاثیر معکوس و معناداری بر تمایل به ترک خدمت دارد." همان طور که در شکل ۲ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر بین رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت به میزان  $(-0/32)$  برآورد شده است. باتوجه به جدول ۹ مقدار نسبت بحرانی (CR) برابر  $4/564$  می باشد (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید خارج از بازه  $(1/96, -1/96)$  باشد که در این صورت از سطح معنی داری  $0/05$  کوچک تر است). می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است، یعنی رضایت شغلی اسلامی تاثیر منفی و معناداری بر تمایل به ترک خدمت دارد، بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

### بررسی فرضیه دوم

"رضایت شغلی اسلامی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد." همان طور که در شکل ۳ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان  $(0/83)$  برآورد شده است. باتوجه به جدول ۹ مقدار نسبت بحرانی (CR) برابر  $1/081$  می باشد. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است، یعنی رضایت شغلی اسلامی تاثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی دارد، بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

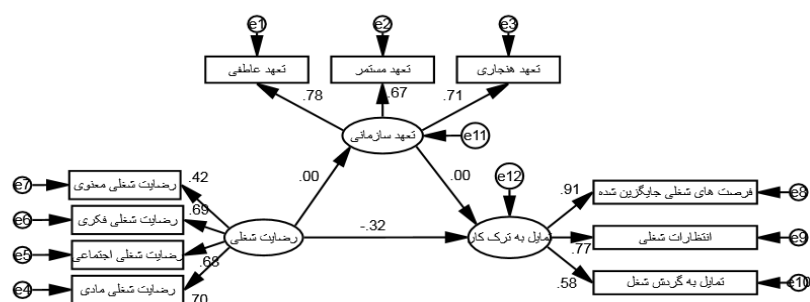
### بررسی فرضیه سوم

"تعهد سازمانی تاثیر معکوس و معناداری بر تمایل به ترک خدمت دارد." همان طور که در شکل ۳ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت به میزان  $(-0/93)$  برآورد شده است. باتوجه به جدول ۹ مقدار نسبت بحرانی (CR) برابر  $2/150$  می باشد. می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است، یعنی تعهد سازمانی تاثیر منفی و معنی داری بر تمایل به ترک خدمت دارد، بنابراین این فرضیه تأیید می گردد.

### بررسی فرضیه چهارم

"تعهد سازمانی اثر میانجیگری بر رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت دارد." برای بررسی اثر میانجی متغیر تعهد سازمانی از روش بوت استرپ استفاده گردید. در این روش به ترتیب مراحل زیر انجام می گردد:

بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک کار (total effect).  
بررسی مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک کار در حضور متغیر سوم یعنی تعهد سازمانی.  
در صورت تأیید مرحله دوم، بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک کار در حضور متغیر میانجی.  
برای بررسی میانجی گری یک متغیر، ابتدا مرحله اول انجام می شود و شرط بررسی ادامه فرآیند، معناداری مسیر در مرحله اول می باشد. در مرحله دوم در صورت تأیید مسیر، میانجی گری تأیید می گردد. بررسی مرحله سوم به منظور روشن شدن میانجی - گری کامل یا جزئی می باشد. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به طور همزمان از هر دو طریق مستقیم و غیرمستقیم بر وابسته اثر می گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به صورت جزئی میانجی گری می کند. اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیرمستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به طور کامل میانجی گری می کند. بنابر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کلی (total effect) و معناداری این مسیر انجام شود.



شکل ۲: مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حالت اثر کل

جدول ۷: ضرایب رگرسیونی (اثر کل) مربوط به فرضیه اول

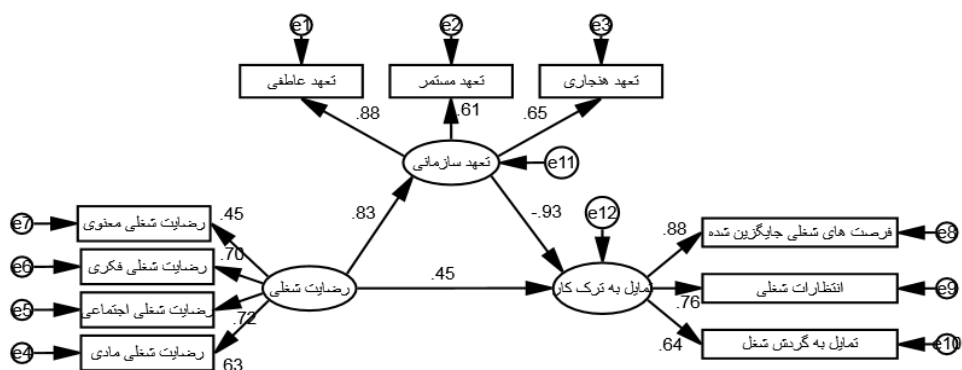
نام مسیر		برآورد مسیر	نسبت بحرانی (CR)	سطح معناداری
رضایت شغلی اسلامی	<---	تعهد سازمانی	۰/۰۰۰	
تعهد سازمانی	<---	تمایل به ترک کار	۰/۰۰۰	
رضایت شغلی اسلامی	<---	تمایل به ترک کار	-۲/۰۷۱	۰/۰۳۸

همان طور که در شکل ۲ و جدول ۷، مشاهده می شود ضریب مسیر بین دو متغیر رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک کار در مدل اثر کامل  $-۰/۳۲$  و نسبت بحرانی  $-۲/۰۷۱$  (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه  $۱/۹۶$ ،  $۱/۹۶$  باشد که در این صورت از سطح معنی داری  $۰/۰۵$  کوچک تر است) می باشد و این رابطه معکوس با  $۹۵\%$  اطمینان معنادار است، بنابراین طبق نمودار تصمیم گیری روش بوت استرپ امکان تحلیل میانجیگری برای متغیر تعهد سازمانی وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات غیرمستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می شود.

جدول ۸: اثرات غیرمستقیم و معناداری ضرایب (با حضور متغیر میانجی: تعهد سازمانی)

رضایت شغلی اسلامی	
تعهد سازمانی	۰/۰۰
تمایل به ترک کار	ضریب مسیر: $۰/۷۷$ - سطح معناداری: $۰/۰۴۵$

در جدول ۸ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. باتوجه به نتایج گزارش شده در جدول ۸ مسیر غیرمستقیم رضایت شغلی اسلامی  $\leftarrow$  تعهد سازمانی  $\leftarrow$  تمایل به ترک کار باتوجه به سطح معناداری  $۰/۰۴۵$  (که کوچک تر از  $۰/۰۵$  است) معنادار است، بدین معنا که متغیر تعهد سازمانی متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، به آزمودن مرحله بعد می پردازیم. مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپ مرحله آخر، آزمودن مسیر مستقیم بین رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک کار در مدل با تاثیر متغیر میانجی تعهد سازمانی است. بدین منظور از شکل ۳ و جدول ۹ استفاده می شود.



شکل ۳: مدل معادلات ساختاری مربوط به فرضیه اول در حضور متغیر میانجی

جدول ۹: برآورد ضرایب رگرسیونی مربوط به فرضیه چهارم در حضور میانجی

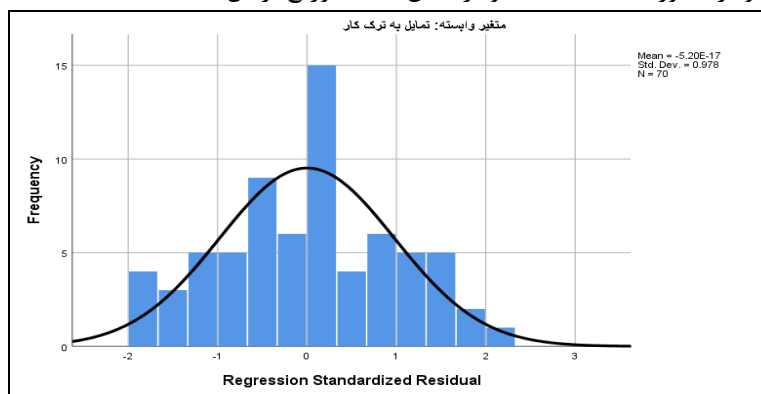
نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (CR)	سطح معناداری
رضایت شغلی اسلامی <--- تعهد سازمانی	۰/۸۳	۴/۵۶۴	***
تعهد سازمانی <--- تمایل به ترک کار	-۰/۹۳	-۲/۱۵۰	۰/۰۳۱
رضایت شغلی اسلامی <--- تمایل به ترک کار	۰/۴۵	۱/۰۸۱	۰/۲۸۰

همان طور که در جدول ۹ ملاحظه می شود، ضریب مسیر بین رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک کار (۰/۴۵) معنادار نیست. بنابراین، مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپ، تعهد سازمانی تأثیر منفی رضایت شغلی اسلامی بر تمایل به ترک کار را به صورت کامل میانجی گری می کند لذا فرضیه تأیید می گردد.

#### بررسی فرضیه پنجم

"اخلاق کار اسلامی اثر رضایت شغلی اسلامی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل می کند".

در پژوهش حاضر جهت بررسی نقش تعدیل کنندگی متغیر اخلاق کار اسلامی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. پیش از اجرای تحلیل به بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و هم خطی چندگانه بین متغیرهای پیشین پرداخته شد. بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار صورت گرفت. توزیع نرمال خطاها در نمودار ۱ آورده شده است. نمودار نشان دهنده توزیع نرمال خطاهاست.



**نمودار ۱: نمودار توزیع خطاها**

بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین - واتسون انجام شد. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند از رگرسیون نمی توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده ها پرداخت. اگر آماره دوربین - واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، استقلال خطاها محقق شده است. نتایج بررسی این مفروضه برای مدل رگرسیون معادل ۱/۹۱ به دست داد. براین اساس می توان خطاها را مستقل از یکدیگر دانست. سومین مفروضه تحلیل رگرسیون، عدم هم خطی متغیرهای پیش بین است. بررسی این مفروضه با دو شاخص تلرانس و VIF صورت می گیرد. ضرایب تلرانس باید به ۱ نزدیک بوده و ضرایب VIF نباید بیشتر از ۱۰ باشند. ضرایب کوچک تر و نزدیک به ۱ نشان دهنده عدم هم خطی هستند. نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مستقل نشان داد که میزان تلرانس برای متغیر اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی اسلامی به ترتیب ۰/۹۹۹۲، ۰/۹۹۹۲ و شاخص VIF به ترتیب برابر با ۱/۱۱۰، ۱/۰۳۸ و باشد. این ضرایب حاکی از عدم هم خطی متغیرهای مستقل است. پس از تحقق مفروضات رگرسیون، به تحلیل رگرسیون گام به گام پرداخته شد. جدول ۱۰ نتایج حاصل از محاسبات رگرسیون بررسی اثر تعدیل گری متغیر اخلاق کار اسلامی را نشان می دهد. در ابتدا متغیرهای رضایت شغلی اسلامی و اخلاق کار اسلامی در مدل اول وارد شده اند و سپس اثر متقابل آنها وارد مدل دوم می شود.

**جدول ۱۰: خلاصه مدل رگرسیون**

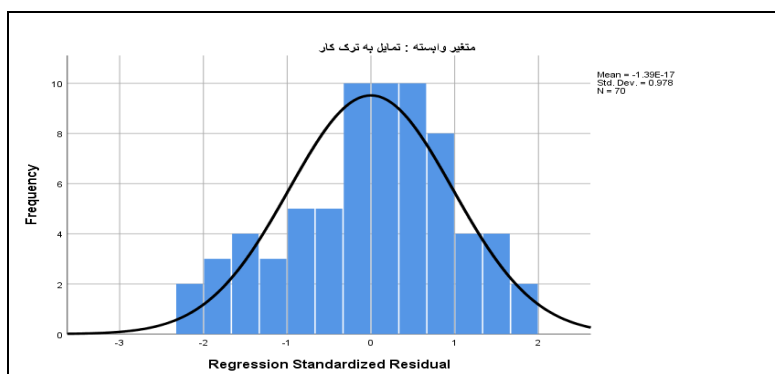
مدل	متغیرهای پیش بین	R	R <sup>۲</sup>	Fchange	سطح معناداری تغییرات F	ضریب استاندارد	آماره آزمون T	سطح معناداری
۱	رضایت شغلی اسلامی	۰/۸۲	۰/۶۷	۶۶/۵۴۴	۰/۰۰۰	-۰/۷۶۵	-۱۰/۶۵۶	۰/۰۱۶
	اخلاق کار اسلامی					-۰/۱۷۸	-۲/۴۷۷	۰/۰۰۰
۲	رضایت شغلی اسلامی					-۰/۷۶۵	-۱۰/۵۴۲	۰/۰۰۰
	اخلاق کار اسلامی					-۰/۱۷۹	-۲/۳۸۸	۰/۰۲۰
۳	اثر تعاملی رضایت شغلی اسلامی و اخلاق کار اسلامی	۰/۸۲	۰/۶۷	۰/۰۰۴	۰/۹۴۸	-۰/۰۰۵	-۰/۰۶۵	۰/۹۴۸

با در نظر گرفتن متغیر رضایت شغلی اسلامی به عنوان متغیر مستقل، ضریب تعیین ۰/۶۷ است و در مدل دوم با اضافه شدن اثر متقابل متغیر تعدیل گر، ضریب تعیین تغییری نکرده است. مقدار Fchange معنادار به این معنا است که متغیرهای اضافه شده در آن مرحله به طور معناداری پیش بینی را بهبود می دهند. با توجه به عدم معناداری این آماره در جدول ۱۰، نتیجه گرفته می شود که اضافه کردن اثر تعاملی در مدل دوم باعث بهبود مدل نمی شود، همچنین ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به اثر تعاملی معنادار نیست و نتیجه گرفته می شود که متغیر اخلاق کار اسلامی رابطه بین رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک کار را تعدیل نمی کند. و فرضیه تأیید نمی گردد.

**بررسی فرضیه ششم**

" اخلاق کار اسلامی اثر تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل می کند."

همانند فرضیه پنجم به بررسی مفروضات رگرسیون پرداخته می شود. بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار صورت گرفت. توزیع نرمال خطاها در نمودار شماره دو آورده شده است. نمودار نشان دهنده توزیع نرمال خطاهاست.



## نمودار ۲: نمودار توزیع خطاها

نتایج بررسی آماره دوربین - واتسون برای این مدل رگرسیون معادل  $1/57$  به دست آمد. بر این اساس می توان خطاها را مستقل از یکدیگر دانست. همچنین نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مستقل نشان داد که میزان تفرانس برای متغیر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی به ترتیب  $0/932$ ،  $0/909$  و شاخص VIF به ترتیب برابر با  $1/070$ ،  $1/1$  می باشد. این ضرایب حاکی از عدم هم خطی متغیرهای مستقل است. پس از تحقق مفروضات رگرسیون، به تحلیل رگرسیون گام به گام پرداخته شد. جدول شماره یازده نتایج حاصل از محاسبات رگرسیون به منظور بررسی اثر تعدیل گری متغیر اخلاق کار اسلامی را نشان می دهد. در ابتدا متغیرهای تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی در مدل اول وارد شده اند و سپس اثر متقابل آنها وارد مدل دوم می شود.

## جدول ۱۱: خلاصه مدل رگرسیون

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R <sup>2</sup>	Fchange	سطح معناداری تغییرات F	ضریب استاندارد	آماره T	سطح معناداری
۱	تعهد سازمانی	۰/۵۷	۰/۳۳	۱۴/۳۴	۰/۰۰۰	۰/۴۲۵	-۴/۱۸۴	۰/۰۰۰
	اخلاق کار اسلامی	۰				۰/۳۲۳	-۳/۱۷۹	۰/۰۰۲
۲	تعهد سازمانی	۰/۶	۰/۳۶	۳/۴۹	۰/۰۶۶	۰/۳۷۵	-۳/۶۳۲	۰/۰۰۱
	اخلاق کار اسلامی					۰/۳۶۱	-۳/۵۵	۰/۰۰۱
	اثر تعاملی تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی					۰/۱۹۳	-۱/۸۶۹	۰/۰۶۶

با در نظر گرفتن متغیر تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل، ضریب تعیین  $0/33$  است و در مدل دوم با اضافه شدن اثر متقابل متغیر تعدیل گر، ضریب تعیین مقدار کمی اضافه شده است و به مقدار  $0/6$  رسیده است. تفاوت میان این دو مدل در مقدار ضریب تعیین  $0/3$  می باشد. مقدار Fchange معنادار به این معنا است که متغیرهای اضافه شده در آن مرحله به طور معناداری پیش بینی را بهبود می دهند. با توجه به عدم معناداری این آماره در جدول ۱۰، نتیجه گرفته می شود که اضافه کردن اثر تعاملی در مدل دوم باعث بهبود مدل نمی شود، همچنین در جدول ۱۰ ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به اثر تعاملی معنادار نیست و نتیجه گرفته می شود که متغیر اخلاق کار اسلامی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک کار را تعدیل نمی کند و فرضیه تأیید نمی گردد.



## بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل-کنندگی اخلاق کار اسلامی در بین کارکنان اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان بوده است. در بررسی روابط بین متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک کار، همان طور که در شکل ۲ مشاهده می شود، ضریب مسیر ( $0/32$ ) و مقدار نسبت بحرانی  $4/464$  می باشد که در نتیجه، روابط معنادار و فرضیه ۱ تأیید می شود (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معناداری آن باید خارج از بازه ( $1/96$ ،  $-1/96$ ) باشد که در این صورت از سطح معناداری  $0/05$  کوچک تر است). نتیجه بدست آمده از این پژوهش با تحقیقات شجاعی و همکاران ( $1395$ )، کلبی ها و همکاران ( $1398$ )، شاها و همکاران ( $2020$ ) و لی و چلدورای ( $2018$ ) همسو است. بنابراین، مدیران اداره کل امور اقتصادی و دارایی خراسان رضوی باید در مورد رضایت شغلی کارکنان و عوامل موثر بر آن توجه ویژه داشته باشند تا از این طریق احتمال ترک خدمت کاهش پیدا کند، چرا که اگر کارکنان از شرایط شغلی و محیط کار خود ناراضی باشند، این موضوع می تواند هزینه های سنگینی را بر اداره تحمیل کند. در بررسی تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و باتوجه به شکل ۳ که ضریب مسیر  $0/83$  برآورد شده است و مطابق جدول ۹ که مقدار بحرانی  $1/081$  می باشد، ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار و حاکی از این است که رضایت شغلی تاثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد و فرضیه ۲ تأیید می شود. این موضوع با پژوهش های فهمی و رفیکی ( $2020$ )، نلسون و همکاران ( $2020$ ) و مروان و همکاران ( $2020$ ) همسو است. همچنین باتوجه به نتایج به دست آمده از بررسی روابط بین متغیرهای تعهد سازمانی و تمایل به ترک کار، باتوجه به شکل ۳ و جدول ۹ که نشان می دهد ضریب مسیر ( $0/93$ ) و مقدار نسبت بحرانی ( $2/150$ ) است، روابط در سطح خطای  $0/05$  معنادار و فرضیه ۳ تأیید می شود که این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیقات ویملوان و پوجا ( $2020$ )، کیم و نری ( $2019$ ) و تامر ( $2020$ ) هم خوانی دارد. بررسی بعمل آمده حاکی از این است که تعهد سازمانی تاثیر منفی رضایت شغلی اسلامی بر تمایل به ترک کار را به صورت کامل میانجی گری می کند، لذا فرضیه ۴ تأیید می شود که این یافته با نتایج پژوهش های تاریگان و آریانی ( $2015$ )، مروان و همکاران ( $2020$ ) و لامبرت و هوگان ( $2009$ ) یکسان است. این تحقیق نشان داد که سطح رضایت شغلی کارکنان در حد نسبتاً قابل قبولی است، اگر با برنامه ریزی و تصمیمات صحیح مدیران، عوامل موثر بر رضایت شغلی مورد توجه قرار گیرند، می توان امیدوار بود که کارکنان به دنبال ترک شغل خود نباشند، در همین حال و باتوجه به اینکه ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به اثر تعاملی معنادار نیست، نتیجه گرفته می شود که اخلاق کار اسلامی رابطه بین رضایت شغلی با تمایل به ترک کار را تعدیل نمی کند. بنابراین، فرضیه پنجم تأیید نمی شود که این موضوع با نتیجه تحقیق مروان و همکاران ( $2020$ ) که در بین ۱۶۴ نفر از کارکنان بانک های اسلامی استان مالوکوی شمالی کشور اندونزی انجام شده است، مطابقت دارد. در یافته های پژوهش مشخص شد که تعهد سازمانی کارکنان در سطح قابل قبولی قرار دارد، به همین دلیل اگر مدیران بتوانند شرایطی را فراهم نمایند که سطح تعهد سازمانی موجود در بین کارکنان حفظ شود و یا بتوانند این وضعیت را تقویت کنند، گام مهمی در مسیر کاهش تمایل به ترک کارکنان خواهند برداشت، چرا که کارکنان دارای تعهد سازمانی پایین، بهره وری و پاسخگویی پایین تری خواهند داشت که در نهایت احتمال ترک کار آنها افزایش پیدا می کند. همچنین باتوجه به اینکه اضافه نمودن اثر تعاملی باعث بهبود مدل نمی شود و ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به اثر تعاملی معنادار نیست، نتیجه گرفته می شود که اخلاق کار اسلامی رابطه بین تعهد سازمانی با تمایل به ترک کار را تعدیل نمی کند. بنابراین، فرضیه ششم تأیید نمی شود که این موضوع با نتیجه تحقیق مروان و همکاران ( $2020$ ) همسو نیست که ممکن است این عدم تطابق به خاطر محدود بودن جامعه آماری تحقیق باشد. در مطالعه ای که توسط رستگار و همکاران ( $1398$ ) در بین کارکنان اداره برق و مخابرات شهر سمنان انجام شد، مشخص شد که اخلاق کار اسلامی با تمایل به ترک کار، رابطه ای منفی و معنادار دارد. همچنین با توجه به نتیجه مطالعه ای که سیتی و دنی ( $2019$ ) در بین ۱۰ شرکت کوچک

Tamer

تامین کننده مالی در شهر پکالونگان اندونزی انجام دادند، اخلاق کار اسلامی با تمایل به ترک کار رابطه منفی و معناداری داشته است.

### پیشنهادهای

#### پیشنهادهای کاربردی

باتوجه به اینکه تمایل به ترک شغل و درنهایت ترک شغل بسیار هزینه بر است، پیشنهاد می شود رضایت کارکنان کماکان در کانون توجه مدیران قرار گیرد و با یافتن عوامل موثر بر رضایت شغلی و بهبود آن، زمینه های تمایل به ترک خدمت کارکنان کاهش یابد.

با توجه به اینکه رضایت شغلی به عنوان یک نگرش مهم شغلی در میزان تعهد کارکنان اثرگذار است، پیشنهاد می شود؛ شیوه های مدیریتی مناسب برای ارتقای تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گیرد.

نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی با تعهد سازمانی مرتبط است، از این رو پیشنهاد می شود؛ هنگام تعیین برنامه ها و اهداف سازمانی، به اهداف و ارزش های کارکنان نیز توجه شود.

پیشنهاد می شود تا با دادن مسئولیت بیشتر به کارکنان، توسعه برنامه های آموزشی و مهارت های شغلی و همچنین افزایش مزایای مادی، تعهد سازمانی کارکنان تقویت تا به دنبال آن تمایل به ترک خدمت کاهش یابد.

#### پیشنهادهای تحقیقات آتی

کمتر کسی پیدا می شود که اهمیت نیروی انسانی متخصص و متعهد بر موفقیت و پیشرفت سازمان ها را انکار کند. شرایط حاکم بر جوامع امروزی نیز تقویت اخلاق را برای بقا و حفظ مزیت رقابتی سازمان ها یادآور می شود. در جوامع اسلامی که منابع غنی دینی در دسترس است، با بهره گیری از این منابع (قرآن و سنت) می توان کمک شایانی به ارتقای رضایت شغلی و حفظ و نگهداشت نیروی انسانی کارآمد در سازمان ها کرد. با عنایت به مباحث مطرح شده و با در نظر گرفتن تحقیقات اندک صورت گرفته پیرامون رابطه رضایت شغلی اسلامی و تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی تعهد سازمانی و تعدیل کنندگی اخلاق کار اسلامی، پیشنهاد می شود باتوجه به رویکرد جدید سازمان ها و علاقه روزافزون به موضوعات و اثرات ناشی از فراگیری اخلاق در محیط کار، این روابط در تحقیقات آتی پژوهشگران مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد تا ضمن شناسایی دقیق عوامل تعیین کننده و تاثیرگذار، با ارتقای اخلاق کار اسلامی، زمینه بهبود سطح رضایت مشتریان، مدیران و کارکنان فراهم شود.

### منابع

آل طه، سیدحسن و محسن اکبری (۱۴۰۰)، «تأثیر سرمایه روانشناختی و جو ارائه خدمات به کارکنان در تمایل به ترک شغل با توجه به نقش میانجیگری اشتیاق و رضایت شغلی»، پژوهش های روانشناختی در مدیریت، ۷ (۱)، ص ۳۵-۷۱.

اسلامی، قاسم و فرشاد قادری (۱۳۹۹)، «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی و تمرکز در کار بر تمایل به ترک خدمت به واسطه روابط محتاطانه: شواهدی از زنان شاغل»، دو فصلنامه علمی مدیریت منابع انسانی پایدار، ۲ (۲)، ص ۲۹-۴۷.

ثاقب اسمعیل پور، مسعود؛ کیانوش عبدی؛ محمدعلی حسینی و اکبر بیگلریان (۱۳۹۸)، «رابطه اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان اداری درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی و مراکز تابعه در سال ۱۳۹۶»، آرشو تو/نابخشی، ۲۰ (۱)، ص ۵۲-۶۲.

رستگار، عباسعلی؛ محسن عین علی؛ هوشمند باقری قره بلاغ و امین همتی (۱۳۹۸)، «واکاوی نقش اخلاق کار اسلامی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان با تاکید بر میانجیگری درگیری شغلی»، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات رفتار سازمانی*، ۶ (۳۰)، ص ۱۸۹-۲۱۱.

سلطانی، مرتضی؛ سهیل نجات؛ فرشید خمویی و پوریا پسندیده (۱۳۹۶)، «بررسی پیشایندهای ترک خدمت (مطالعه موردی در یک بیمارستان دولتی)»، *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۴ (۳)، ص ۵۵۱-۵۷۳.

شجاعی، سامره؛ منصوره صادقی و مرتضی دنکوب (۱۳۹۵)، «بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی»، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۵ (۱)، ص ۶۵-۹۱.

صیادی تورانلو، حسین و سپیده ثقفی (۱۳۹۶)، «پیامدهای اخلاق کار اسلامی»، *نشریه علمی مدیریت اسلامی*، ۶ (۴)، ص ۱۷۵-۲۰۲.

کلبی‌ها، امیر و مریم سلیمانی (۱۳۹۸)، «تأثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان با درنظرگرفتن نقش میانجی سریالی متغیرهای رضایت شغلی و استرس شغلی»، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات رفتار سازمانی*، ۳۱، ص ۱۱۳-۱۵۱.

کوشازاده، سیدعلی و فاطمه کوشازاده (۱۳۹۳)، «رابطه عدالت سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان: نقش واسطه جو سکوت سازمانی، عجزین شده با شغل و تحلیل رفتگی»، *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۵ (۱۶)، ص ۶۱-۶۹. کیاکجوری، داود و شهربانو اسحق تیموری (۱۳۹۳)، «تحلیل شکاف بین اخلاق کار کلامی و اخلاق کار حاکم»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۹ (۲)، ص ۱-۱۰.

محرم زاده، مهرداد؛ حبیب ابراهیم پور؛ نسرین عزیزیان کهن و مسعود دارابی (۱۳۹۸)، «نقش هوش معنوی و اخلاق کاری در پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان»، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۴ (۲)، ص ۹۹-۱۰۷.

۱.

Abbasi, T. F. (2015). Impact of work overload on stress, job satisfaction, and turnover intentions with moderating role of Islamic work ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27-37.

۲.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.

۳.

Aliya, A., & Muhammad, A. (2019). Relationship Between Job Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal Of Human Resource Studies*, 9(2), 163-1۹۴.

۴.

Alshutwi, S. (2017). The Influence of Supervisor Support on Nurses' Turnover Intention. *Health Syst Policy Res*, 4(2), 1-6.

۵.

Baharom, M., Halimatus, S. M. S., & Sharifah, H. S. I. (2014). The role of integrity as a mediator between work satisfaction and work performance in the perspective of Islam: An empirical approach using Sem/Amos Model. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, 2(1), 71-8۴.

Ajmal, M. U., & Irfan, S. (2014). Understanding the Moderating Role of Islamic Work Ethics between Job Stress and Work Outcomes. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(1), 62-67.

- m, O. G., & Nuri, C. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal Of Culture Tuorism And Hospitaly Research*.
- Eliyana, A., Mardiana, Y. R., Prabowo, K. (2012). The influence of employee's job satisfaction factors on organizational commitment. *American Journal of Economics*, ۲(۴), ۱۴۱-۱۴۴.
- Fahmi, N. N., & A., Rafiki. (2020). Islamic work ethics, organizational commitment and job satisfaction of Islamic banks in Indonesia. *Rausp Management Journal*, 55(2), ۱۹۵-۲۰۵.
- Gupta, P. D., Bhattacharya, S., Sheorey, P., & Coelho, P. (2017). Relationship between onboarding experience and turnover intention: intervening role of locus of control and self-efficacy. *Industrial and Commercial Training*, 50 (2), 61-8۰.
- Gangwani, S., Dubey, K., & Dasgupta, P. (2016). A Study on Compensation Management and its Importance for Employee Retention in IT Industry in India. *International Journal of Research in IT and Management*, 6(12), 37-4۴.
- Husain, S. W., Siddique, Mr. A., Ali, Mr. A. A., Ali, Mr. M. R., & Akbar, Mr. M. (2015). Causes of employee turnover intention : A study on banking industry of Pakistan. *International Interdisciplinary Journal of Scholarly Research*, 1(2), 6-1۹.
- Jabid, A. W., & Darwis, H. (2019). Relationship Between Job Characteristic And Organizational Commitment With Job Satisfaction As Mediating Variable : A Study At Conventional Banks In Ternate. *Eurasia: Economics & Business*, 2(20), 36-4۵.
- Joe, S. W., Hung, W. T., Chiu, C. K., Lin, C. P., & Hsu, Y. C. (2018). To quit or not to quit: Understanding turnover intention from the perspective of ethical climate. *Personnel Review*.
- Joo, B., & Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: The effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6), 482-۵۰۰.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2012). A study of job satisfaction, organizational commitment and turnover intent among the IT and ITES sector employees. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 16(1), 27-3۵.
- Khahan, N., Suteeluck, K., Jamnean, J., & Ian, D. S. (2020). Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment between Problems with Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Open Ennovation, Thechnology, Market And Complexity*, 6, (25), 64-6۹.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29(1), 79-9۳.
- Laili, S. N., Beby, K. F. S., & R. Hamidani, H. (2021). Analysis of the Influence of Work Motivation, Locus of Control, and Organizational Commitment to Employee Performance with Islamic Work Ethics as a Moderating Variable (Case Study at Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *International Journal of Research and Review*, 8(1), (615-623).

- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118.
- Le, T., & Minh, L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10, 3307-3312.
- Lee, Y., Berry, C. M., & Gonzalez-Mulé, E. (201۹). همتا: تحلیل متا و تحلیل اعتبار تدریجی رابطه بین صداقت-کرامت و عملکرد شغلی. *Journal of Applied Psychology*.
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.
- Levin, A., & Decker, J. T. (2008). The assessment of staff satisfaction as compared to client satisfaction in two department of social service residential treatment facilities. *Residential Treatment for Children & Youth*, 23 (3-4), 61-82.
- Lim, A., Loo, J., & Lee, P. (2017). The Impact of Leadership on Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27-41.
- Maaz, U. D., Faisal, K., Usman, K., Ana, K., Sih, D. (2019). Effect Of Islamic Work Ethics On Job Performance: Mediating Role Of Intrinsic Motivation. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 4(2), 676-6۸۸.
- Marwan, M. S., Armanu, S., & Aisjah, S. (2020). Islamic job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave: Moderating role of Islamic work ethics. *Management Science Letters*, 10 (2020) 1359-1۳۶۸.
- Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursière, R., & Raymond, L. (2015). The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. *Journal of Management and Organization*. Cambridge University Press.
- Memon, M. A., Salleh, R., Nordin, S. M., Cheah, J. H., Ting, H. & Chuah, F. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285-2۹۸.
- Mira, S., Arumi, N., Aldrin, T., Ratna, M. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 124-1۳۲.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211-2۲۷.
- Muhammad, E. (2019). THE Influence Job Satisfaction And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *Journal of Business, Management, and Accounting*, 1, 48-55.
- Nelson, S., Dewiana, N., Didi, S., Ardian, S., Masduki, A., Yayah, Y., Joko, S., Ahmad, F. (2020). The Relationship Of Transformational Leadership, Organizational Justice And Organizational Commitment: A Mediation Effect Of Job Satisfaction. *Journal Of Critical Reviews*, 19(7).
- Rafiki, A., & Wahab, K. A. (2014). Islamic Values and Principles in the Organization: A Review of Literature. *Asian Social Science*, 10(9), 1-7.

- Saad, H. S. M., & Mohamad, B. (2014). Pembinaan Instrumen Kepuasan Kerja menurut Perspektif Islam: Kajian dalam Kalangan Guru Pendidikan Islam. International Conference of Education 2014 (ICEdu14) Universiti Malaysia Sabah.
- Samad, S., & Yusuf, S. Y. M. (2012). The role of organizational commitment in mediating the relationship between job satisfaction and turnover intention. *European Journal of Social Sciences*, 30(1), 125-135.
- Seyfettin, S., Adnan, c., & Ramazan, k. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), 27-38.
- Shaha, F., Mohammad, N., & Mohammad, R. F. (2020). A study on the level and relationship of job embeddedness and turnover intentions among Saudi Arabian working-class. *Management Science Letters*, 10 (2020), 3167-3172.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4), ۳۱۷-۳۲۸.
- Siti, A. C., Denny, M. (2019). The effect of Islamic Work Ethics On Organization Commitment, Job Satisfaction And Turnover Intention Of Islamic Micro Finance In Pekalongan. *International Journal Of Islamic Business And Economic*, 4 (2), 30-3۹.
- Tamer, M. A. (2020). Mediating Role between Authentic Leadership, Organizational Commitment on Talents Turnover Intention: in Palestine Higher Education. *Test Engineering And Management*, 83, 5320-534۱.
- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21-42.
- Vimolwan, Y., & Pooja, S. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88-9۸.
- Yao, T., Qiu, Q., & Wei, Y. (2019). Retaining hotel employees as internal customers: Effect of organizational commitment on attitudinal and behavioral loyalty of employees. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 1-8.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Human Relations*, 53(4), 513-537.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a crosscultural context. *Personnel Review*, 30(2), ۱۵۲-۱۶۹.
- Yuting, L., Rapinder, S., & Guilherme, L. T. (2019). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1-18.