

## رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با مالکیت روانشناختی و رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی

محسن قاسم‌پور<sup>۱</sup>، ناصر بای<sup>۲\*</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران (Ghasempoor\_mo@yahoo.com)

۲. استادیار مدیریت ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران (Nasser\_bay@yahoo.com)

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، مطالعه رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با مالکیت روانشناختی و رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی بود. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بود که ۲۲۴ نفر به عنوان آزمودنی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های اخلاق کاری اسلامی توفیل و همکاران (۲۰۱۷)، مالکیت روانشناختی آوی (۲۰۰۹) و رفتارهای فرانقشی چن (۲۰۱۷) استفاده گردید. برای تجزیه داده‌های پژوهش از دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی با مالکیت روانشناختی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. در نهایت بین مالکیت روانشناختی با رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. پیشنهاد می‌گردد تا مدیران آموزش و پرورش با تأکید بر اخلاق کاری اسلامی رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی را افزایش دهند.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق کاری اسلامی، مالکیت روانشناختی، رفتارهای فرانقشی.

#### ۱. مقدمه

بهبود کیفیت کار کارکنان در یک سازمان نمی‌تواند از قواعد و هنجارهای اعمال شده در محیط کار جدا شود. علاوه بر این، در برخی از کشورهایی که اصول و مباحث مذهبی از اهمیت خاصی برخوردار هستند، کارکنان نیز باید اصول اخلاقی را که در آموزه‌های دینی خود مشخص شده است را در محیط‌های مختلف از جمله محیط کاری خود به خوبی رعایت کنند. یکی از این ادیان مهم اسلام می‌باشد. اسلام به موضوع اخلاق نگاهی جامع دارد و حتی برای کارکنان سازمان‌ها نیز آموزه‌های مهمی ذکر کرده است، چرا که از نظر اسلام رشد و توسعه مباحث انسانی و اخلاقی در هر محیطی همچون محیط‌های سازمانی مهم است (جاود و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). سازمان‌ها در یک جامعه اسلامی وظیفه دارند همواره تفکر اسلامی را الگوی فعالیت‌های خود قرار دهند. از این رو، یکی از موضوعات جدیدی که توسط پژوهشگران حوزه مدیریت اسلامی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، اخلاق کار اسلامی است. امروزه فعالیت اخلاق محور سازمان‌ها به یکی از مهم‌ترین عوامل کسب مشروعیت و حمایت محیطی تبدیل شده و از برجسته‌ترین نشانه‌های تعهد سازمان به مسئولیت اجتماعی خود است (رحیمی کلور و حسینی نیا، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، درک اخلاق کاری از دیدگاه اسلامی بسیار مهم است؛ زیرا تعداد مسلمانان در کل جهان بیش از ۲ میلیارد نفر است که بیش از ۲۵ درصد از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند (محمد و همکاران، ۲۰۱۸). اخلاق کار اسلامی نوعی مدیریت اخلاقی است که بر رفتار فردی و اجتماعی کارکنان در سازمان تأثیر می‌گذارد (روکمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). اخلاق کاری اسلامی مجموعه‌ای از اصول اخلاقی است که خوب و بد را از هم متمایز می‌سازد و راهنمای نیروی انسانی در پیاده سازی اصول اخلاقی در سازمان می‌باشد (انصاری و اردکانی، ۲۰۱۳). اخلاق کار اسلامی را می‌توان به منزله انتظارات اسلام در رابطه با رفتار فرد در محل کار تعریف کرد که شامل تلاش فرد، تعهد، همکاری، مسئولیت پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است. عواملی همچون ارزش کار در زندگی، مسئولیت پذیری و توجه به منافع دیگران، به عنوان مؤلفه‌های تشکیل دهنده اخلاق کار اسلامی در نظر گرفته می‌شوند. همان گونه که در تعالیم اسلامی همواره به اصالت فرد و اصالت جامعه در کنار یکدیگر توجه شده است، به پیروی از این آموزه‌ها، تنها زمانی می‌توان استقرار اخلاق کار اسلامی در سازمان را متصور بود که فرد در عین این که به منافع خود توجه می‌کند، منافع هم نوعان و محیط اجتماعی را نیز در نظر گرفته، برای آن اهمیت قائل شود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۳).

توجه به اصول اخلاق کاری اسلامی می‌تواند پیامدهای مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان داشته باشد؛ لذا در چند سال اخیر توجه بسیاری به این اصطلاح معطوف شده است (دین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). یکی از اثرات اخلاق کاری اسلامی در محیط کاری سازمان‌ها افزایش مالکیت روانشناختی کارکنان می‌باشد (محمد و همکاران، ۲۰۱۸). مالکیت روانشناختی به معنای پیوستگی شناختی و عاطفی بین فرد با یک موضوع یا شی است که به نوبه خود بر ادراک و رفتار فرد تأثیر می‌گذارد. درست مانند مورد نگرش‌ها، مالکیت روانشناختی دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری است و می‌تواند در سطح فردی یا گروهی وجود داشته باشد (ون‌داین و پیرس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). در حالی که مالکیت روانشناختی به سؤال "من چقدر احساس می‌کنم که این سازمان به من تعلق دارد" پاسخ می‌دهد، تعهد سازمانی در جستجوی پاسخ به این سؤال است که "آیا باید در این سازمان بمانم و چرا" (لیو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). در واقع مالکیت روانشناختی در سازمان نشان دهنده این امر است که کارکنان چقدر سازمان، منابع و اهداف آن را متعلق به خود دانسته و برای حفظ و بقاء آن‌ها تلاش می‌کنند (جاسیلا و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۵). نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده است که افزایش مالکیت روانشناختی کارکنان موجب بهبود رضایت

1. Javed et al  
2. Riswanto et al  
3. Din et al  
4. Van Dyne & Pierce  
5. Liu et al  
6. Jussila et al

شغلی، عملکرد شغلی، خلاقیت شغلی و کاهش تمایل به ترک سازمان می‌گردد (آوری و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹)؛ لذا شناسایی عوامل موثر بر مالکیت روانشناختی کارکنان می‌تواند به مدیران کمک کند تا رفتارهای شغلی مثبت کارکنان را تقویت نمایند (داوکینز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). عوامل بسیاری مانند اخلاق کاری اسلامی می‌توانند موجب افزایش مالکیت روانشناختی کارکنان شوند. اخلاق کاری اسلامی موجب می‌شود تا کارکنان ارزش‌های اخلاقی و انسانی را رعایت کنند. چنین کارکنانی به دلیل اعتقادات دینی خود همواره تلاش می‌کنند تا از سازمان و منابع آن محافظت نموده و بهترین اقدامات را برای سازمان خود انجام دهند. همچنین چنین کارکنانی سازمان را متعلق به خود دانسته و از انجام هر اقدامی که موجب بالندگی سازمان خود گردد فروگذار نخواهند بود (محمد و همکاران، ۲۰۱۸).

از سوی دیگر، اخلاق کاری اسلامی می‌تواند بر رفتارهای شغلی کارکنان از جمله رفتارهای فرانقشی آن‌ها اثر گذار باشد (محمد و همکاران، ۲۰۱۸). رفتارهای فرانقشی به رفتارهایی اطلاق می‌شود که فراتر از حد وظایف رسمی و از پیش تعیین شده است و جزئی از سیستم پاداش رسمی نیست. این رفتارها بر اساس انگیزه ذاتی فردی برای کمک و حمایت از دیگران است (سیریواستاوا و دار<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). رفتارهای فرانقشی الزام سازمان به مکانیزم‌های رسمی هزینه‌بر را کاهش داده و برای سازمان‌های امروزی که با چالش‌های بسیاری مواجه هستند ضروری است. رفتارهای فرانقشی رفتارهایی داوطلبانه هستند که به نفع سازمان عمل کرده و از نظر ماهیت چند بعدی هستند و بر روی فرد، تیم‌های کاری و کل سازمان تمرکز دارند (کراگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). این رفتار همچنین به عنوان یکی از نتایج مثبت قراردادهای روانشناختی ایجاد شده در محیط کار (اعتقاد به تعهد متقابل) در نظر گرفته می‌شود (پئوس و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۲). از دیدگاه باکاری و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۷) رفتارهای فرانقشی دربرگیرنده رفتارهایی است که با میل درونی کارکنان انجام می‌شود و نشان دهنده تلاش‌های اضافی کارکنان برای حفظ و بقاء شغل و سازمان خود می‌باشد. چنین رفتارهایی موجب می‌شوند تا سازمان فراتر از مسیرهای قانونی و به شکلی مثبت به بهره‌وری برسد که این امر برای سازمان بسیار مهم است. با این حال، رفتارهای فرانقش اضافی با رفتار شهروندی سازمانی و رفتار قهرمانانه متفاوت است؛ زیرا شامل رفتارهای پیشگیرانه مانند سوت زنی سازمانی و مخالفت اصولی سازمانی است که جزئی از رفتار شهروندی سازمانی نیست (نیر و میسلی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۶). با توجه به اهمیت رفتارهای فرانقشی، محمد و همکاران (۲۰۱۸) معتقد هستند که عواملی همچون اخلاق کاری اسلامی می‌تواند محرکی برای توسعه و تقویت رفتارهای فرانقشی کارکنان باشد.

یکی از مهم‌ترین موضوعات مهم در محیط‌های سازمانی از جمله آموزش و پرورش موضوع اخلاق است. محیط‌های آموزشی همچون مدارس می‌توانند بستر مناسبی برای توسعه فضایل اخلاقی هم برای معلمان و هم دانش‌آموزان فراهم سازند. دین مبین اسلام آموزه‌های بسیار مهم و کاربردی را در خصوص فضایل اخلاقی مرتبط با کار ارائه نموده است که این آموزه‌ها می‌توانند موجب تعالی فردی و سازمانی کارکنان شوند. برجسته‌سازی نکات و قوانین اخلاق اسلامی در محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی توسط مدیران می‌تواند بسیاری از مسائل کاری آن‌ها را رفع نماید. همچنین توجه به این نکات می‌تواند حساسیت معلمان را به مباحث و موضوعات کاری خود افزایش دهد؛ چرا که در بسیاری از نکات اخلاقی دین اسلام تعهد به کار، از آن خود دانستن کار و عدم کم کاری سفارش شده است. از سوی دیگر، در دین اسلام به رفتارهای کمک کننده به دیگران و فرانقشی توجه خاصی شده است. درگیر کردن معلمان تربیت‌بدنی در چنین رفتارهایی کمک خواهد کرد تا آن‌ها فراتر از وظایف شغلی خود عمل نمایند و همواره برای کمک به همکاران و سازمان خود و همچنین رفتارهای مثبت شغلی پیش قدم شوند. نتیجه چنین اقداماتی از یک سو رشد و توسعه فردی و تیمی معلمان تربیت‌بدنی خواهد بود و از سوی دیگر تأکید بر چنین مواردی می‌تواند موجب کاهش رفتارهای انحرافی احتمالی در بین معلمان تربیت‌بدنی شود. امید است نتایج این پژوهش مورد

1. Avery et al
2. Dawkins et al
3. Srivastava & Dhar
4. Krug
5. Peus et al
6. Bakari et al
7. Near & Miceli

استفاده مدیران مدارس قرار گرفته و ضمن آگاه کردن آن‌ها از شرایط موجود، موجب اتخاذ تصمیماتی گردد که بتواند نتایج مثبت اخلاق کاری اسلامی را در بین معلمان تربیت‌بدنی و محیط کاری آن‌ها توسعه دهد.

## ۲. روش‌شناسی

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که مبتنی بر معادلات ساختاری بوده و به صورت میدانی اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۶۸۱ معلم بود. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه آماری پژوهش، تعداد ۲۴۶ معلم تعیین گردید و انتخاب آزمودنی‌های پژوهش با استفاده از شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای انجام شد و در نهایت ۲۲۴ پرسشنامه سالم جمع‌آوری شد. جهت گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده گردید که در ادامه توضیح داده شده‌اند:

**پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی:** برای سنجش متغیر اخلاق کاری اسلامی از پرسشنامه توفیل و همکاران (۲۰۱۷) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۶ سؤال می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. توفیل و همکاران (۲۰۱۷) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۸ گزارش نموده‌اند.

**پرسشنامه مالکیت روانشناختی:** برای سنجش متغیر مالکیت روانشناختی از پرسشنامه آوی<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. آوی (۲۰۰۹) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۳ گزارش نموده‌اند.

**پرسشنامه رفتارهای فرانقشی:** برای سنجش متغیر رفتارهای فرانقشی از پرسشنامه چن<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۷ سؤال می‌باشد که بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت سنجیده می‌شود. چن (۲۰۱۲) پایایی این ابزار را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در راستای ارزیابی روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در پژوهش، ابتدا از نظرات و پیشنهادات ۵ دکترای مدیریت ورزشی استفاده شد و سپس جهت ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها، مطالعه‌ای مقدماتی انجام شد و ۴۰ معلم تربیت‌بدنی به شکل در دسترس انتخاب شده و پرسشنامه‌های اولیه را تکمیل نمودند. ضریب پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های اخلاق کاری اسلامی، مالکیت روانشناختی و رفتارهای فرانقشی به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۴ و ۰/۷۶ به دست آمد، که این مقادیر نشان دهنده کیفیت مناسب ابزار اندازه‌گیری هستند. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری و اطمینان از مناسب بودن کیفیت پرسشنامه‌های تدوین شده، پرسشنامه‌ها در بین نمونه پژوهش توزیع و جمع‌آوری گردید. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده شد. در بخش نخست تجزیه توصیفی داده‌ها در قالب جداول فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد ارائه گردید که در این راستا نرم‌افزار اسپاس<sup>۳</sup> نسخه ۲۲ مورد استفاده قرار گرفت. در بخش دوم، به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی مورد استفاده قرار گرفت که این کار با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس<sup>۴</sup> نسخه ۳ انجام شد.

1. Avey  
2. Chen  
3. SPSS  
4. Smart PLS

### ۳. نتایج

یافته‌های توصیفی مشخص نمود بیشتر نمونه پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی ارشد هستند (۱۵۷ معلم). سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال دارای بیشترین فراوانی بود (۱۳۲ نفر). در نهایت یافته‌های توصیفی نشان داد بیشتر نمونه پژوهش در دامنه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال قرار دارند (۱۱۳ نفر).

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
اخلاق کاری اسلامی	۳/۶۷	۰/۷۹
مالکیت روانشناختی	۳/۵۱	۰/۷۲
رفتارهای فرانقشی	۳/۳۵	۰/۷۵

جدول ۱ نشان می‌دهد میانگین متغیرهای اخلاق کاری اسلامی مالکیت روانشناختی و رفتارهای فرانقشی به ترتیب ۲/۴۳، ۳/۵۸ و ۳/۴۵ می‌باشد.

جدول ۲. معیارهای ارزیابی کیفیت الگوی پژوهش

ردیف	متغیر	پایایی ترکیبی	واریانس مستخرج شده	آلفای کرونباخ
۱	اخلاق کاری اسلامی	۰/۸۹۲	۰/۵۷۹	۰/۸۵۴
۲	مالکیت روانشناختی	۰/۹۳۰	۰/۵۲۷	۰/۹۱۸
۳	رفتارهای فرانقشی	۰/۸۹۹	۰/۵۶۲	۰/۸۶۸

پیش از آزمون فرضیه‌های ارائه شده توسط پژوهشگر در پژوهش‌هایی که از معادلات ساختاری استفاده می‌کنند بایستی مناسب بودن الگوی ساختاری به دست آمده از تحلیل داده‌ها توسط شاخص‌هایی ارزیابی گردد. به دلیل آن که اثرات متغیرها بر یکدیگر در قالب شکل ترسیم می‌شوند پژوهشگر باید در ابتدا در خصوص مناسب بودن الگوی ساختاری خود اطمینان حاصل نماید. متناسب با نوع نرم افزار مورد بکار برده شده، شاخص‌های مورد استفاده برای این کار متفاوت خواهد بود. پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ، میانگین واریانس به دست نتایج خروجی به دست آمده برای معیارهای پایایی مرکب، آلفای کرونباخ و میانگین واریانس به دست آمده در جدول ۲ ارائه شده است. به دلیل آن که آماره‌های گزارش شده در این جدول بیشتر از سطوح مبنای خود می‌باشند از این رو مناسب بودن آن‌ها تایید می‌گردد.

جدول ۳. شاخص اعتبار اشتراک

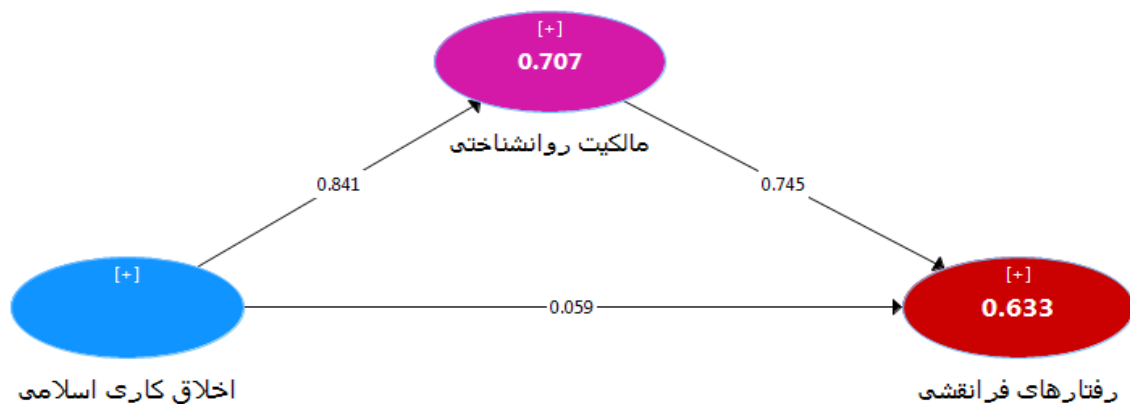
متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO
اخلاق کاری اسلامی	۱۳۴۴	۸۵۰/۳۰۱	۰/۳۶۷
مالکیت روانشناختی	۲۶۸۸	۱۶۶۷/۸۶۳	۰/۳۸۰
رفتارهای فرانقشی	۱۵۶۸	۹۹۶/۷۴۵	۰/۳۶۴

اعتبار اشتراک یکی دیگر از شاخص‌های مهم ارزیابی کیفیت الگوی پژوهش است و ملاک پذیرش آن مثبت بودن نتایج به دست آمده است. به دلیل مثبت بودن این معیار مهم برای تمامی متغیرها می‌توان نسبت به مناسب بودن کیفیت الگو اطمینان بیشتری حاصل نمود. همچنین تمامی بارهای عاملی گویه‌های مربوط به متغیرها بالاتر از ۰/۵ هستند که این امر بیانگر مناسب بودن کیفیت آن‌ها است (شکل ۱). در مجموع، بر اساس موارد ذکر شده کیفیت الگوی ساختاری پژوهش مورد تأیید است و می‌توان در ادامه آزمون فرضیه‌ها را اجرا نمود.

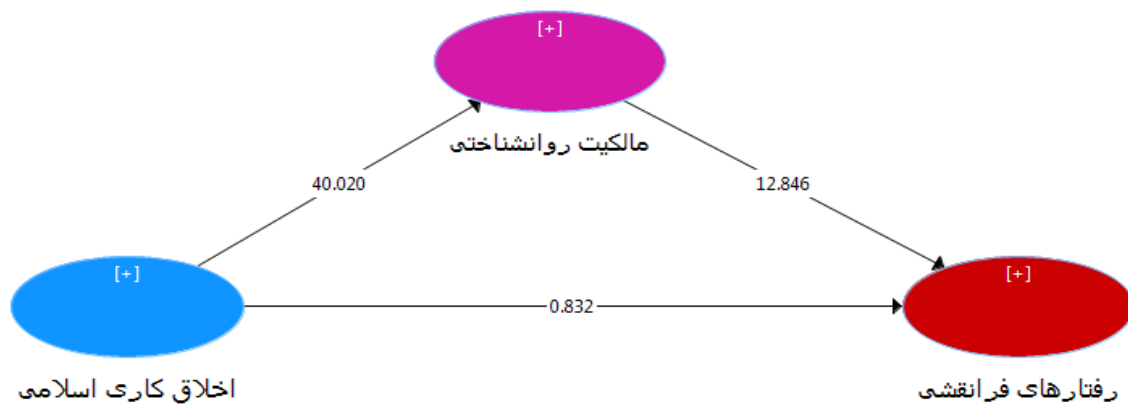
جدول ۴. اثرات بین متغیرهای پژوهش

فرضیه‌ها	مقدار t	مقدار $\beta$	نتیجه فرضیه محقق
اخلاق کاری اسلامی -> مالکیت روانشناختی	۴۰/۰۲۰	۰/۸۴۱	پذیرش فرضیه
اخلاق کاری اسلامی -> رفتارهای فرانقشی	۰/۸۳۲	۰/۰۵۹	رد فرضیه
مالکیت روانشناختی -> رفتارهای فرانقشی	۱۲/۸۴۶	۰/۷۴۵	پذیرش فرضیه

نتایج پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق کاری اسلامی و مالکیت روانشناختی معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد. بخش دیگری از نتایج نشان داد رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای فرانقش معلمان تربیت‌بدنی معنی‌دار نمی‌باشد. در نهایت، مشخص گردید بین مالکیت روانشناختی و رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴).



شکل ۱. مدل آزمون شده پژوهش در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی‌داری

#### ۴. بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف مطالعه رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با مالکیت روانشناختی و رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی با مالکیت روانشناختی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های محمد و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. مالکیت روانشناختی به عنوان یک ساختار شناختی و عاطفی در نظر گرفته می‌شود و به عنوان یک حالت روانی تعریف شده است که در آن افراد نسبت به یک هدف خاص احساس مالکیت پیدا می‌کنند. در یک چارچوب سازمانی، احساس مالکیت روانشناختی می‌تواند مانند آنچه در زمینه‌های دیگر احساس می‌شود ایجاد شده و شامل اعطای فرصت به کارمندان برای کنترل چندین هدف مانند شغل، وظایف و محل کار باشد که می‌تواند احتمالاً منجر به نتایج نگرشی و رفتاری مثبت و مفیدی برای کارکنان و سازمان آن‌ها گردد. احساس مالکیت به کارکنان احساس تعلق و تعهد به محیط کار را می‌دهد و حساسیت کارکنان نسبت به کار خود را توسعه می‌دهد. بنابراین درک متغیرهایی که می‌توانند احساس مالکیت روانشناختی کارکنان را در داخل سازمان افزایش دهند بسیار مهم است. یکی از عوامل موثر بر مالکیت روانشناختی کارکنان می‌تواند اخلاق کاری اسلامی باشد. اسلام اصول اخلاقی مهمی را در خصوص کار بیان نموده است که توجه به این اصول می‌تواند راهنمایی اخلاقی برای کارکنان تلقی گردد. کارکنانی که از اخلاق کاری اسلامی بالایی برخوردار هستند نگاهی متفاوت به شغل خود دارند و از نظر روانشناختی احتمالاً احساسات مثبتی نسبت به شغل و سازمان خود دارند. اصول اخلاقی بیان شده توسط اسلام از یک سو دربرگیرنده مواردی برای رشد و توسعه کارکنان است و از سوی دیگر این اصول مواردی را بیان می‌کنند تا وظیفه‌شناسی کارکنان را در قبال سازمان خود افزایش دهند. کارکنان وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر وظایف شغلی خود را به عنوان بخش مهمی از زندگی کاری خود می‌پذیرند و حس وابستگی و تعلق خود را به سازمان افزایش می‌دهند.

یافته‌های پژوهش نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با یافته‌های تحقیق محمد و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی ندارد. دلیل این عدم همخوانی را شاید بتوان چنین بیان کرد که توسعه رفتارهای فرانقشی در معلمان تربیت‌بدنی نیازمند الزامات خاصی است و اخلاق کاری اسلامی تنها یکی از آن الزامات است که در کنار سایر مولفه‌های می‌تواند موجب افزایش چنین رفتارهایی گردد. امروزه یکی از مهم‌ترین اهداف مدیران هر سازمانی از جمله مدیران آموزش و پرورش توسعه رفتارهای مثبت شغلی در معلمان خود همچون رفتارهای فرانقشی است. رفتارهای فرانقشی رفتارهایی هستند که جزء وظایف شغلی نبوده و کارکنان الزامی برای انجام دادن آن‌ها ندارند. کارکنانی که چنین رفتارهایی را از خود نشان می‌دهند به دلایل مختلف از جمله انگیزه‌های درونی و همچنین توفیق طلبی شخصی و سازمانی در چنین رفتارهایی درگیر می‌شوند. در واقع چنین رفتارهایی به منظور کمک به دیگران و کل سازمان ایجاد می‌شوند تا منافع جمعی حاصل شود. دین مقدس اسلام نیز دستورات و قوانین مشخصی را در خصوص کمک به دیگران و توسعه منافع جمعی بیان نموده است. احادیث و آیات بسیاری در خصوص کمک به دیگران و مقدم شناختن منافع جمعی بر منافع فردی در اسلام وجود دارد. توجه به اصول اخلاق کاری اسلامی در محیط‌های سازمانی می‌تواند کارکنان را ترغیب نماید تا رفتارهایی را در خود تقویت نمایند که برای موفقیت بیشتر شغلی خود و سازمان مورد نیاز هستند. همچنین اخلاق کاری اسلامی با توجه کردن به انگیزه‌های درونی افراد و ایجاد بستر مناسب برای رشد شخصی کارکنان می‌تواند شکل‌گیری رفتارهای فرانقشی را در کارکنان تسهیل نماید.

نتایج پژوهش نشان داد بین مالکیت روانشناختی با رفتارهای فرانقشی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش محمد و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. رفتارهای فرانقشی رفتارهایی هستند که مکمل وظایف رسمی بوده و در عین حال که کارکنان الزامی برای انجام دادن آن‌ها ندارند اما ترغیب کارکنان به انجام چنین رفتارهایی می‌تواند موجب استفاده حداکثری از توانایی کارکنان گردد و ضمن بهبود بهره‌وری شغلی کارکنان به موفقیت بیشتر سازمان نیز منتهی گردد. برای توسعه چنین

رفتارهایی باید انگیزه درونی کافی در کارکنان سازمان ایجاد شود. مالکیت روانشناختی یکی از عواملی است که می‌تواند شکل‌گیری رفتارهای فرانقشی کارکنان را موجب گردد. مالکیت روانشناختی موجب ایجاد یک پیوند عاطفی بین فرد و کار خود می‌شود. در چنین شرایطی، کارمند شغل خود را متعلق به خود می‌داند و برای حفظ، نگهداری و توسعه آن از هر تلاشی فرو گذار نخواهد کرد. همچنین مالکیت روانشناختی می‌تواند احساسات مثبتی را در افراد ایجاد نماید که این احساسات مثبت می‌توانند رفتارهای مثبت شغلی را به همراه داشته باشند. از سوی دیگر، مالکیت روانشناختی موجب افزایش کنترل افراد بر وظایف شغلی خود خواهد شد. زمانی که کارکنان دریابند که توانایی لازم را برای انجام وظایف شغلی خود دارند و شغل نیز متعلق به آن‌ها است تلاش بیشتری در شغل خود انجام خواهند داد که این امر می‌تواند موجب موفقیت بیشتر شغلی گردد.

با توجه به نتایج به دست آمده؛ برجسته کردن اصول اخلاق کاری اسلامی در محیط کار معلمان تربیت‌بدنی و ترغیب این معلمان برای رعایت بیشتر این اصول، آگاه کردن معلمان تربیت‌بدنی از اصول اخلاق کاری اسلامی توسط مدیران و همچنین توسعه رفتارهای کمک‌کننده در محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی و استفاده از نظرات و پیشنهادات معلمان تربیت‌بدنی و همچنین دادن استقلال شغلی به آن‌ها پیشنهاد می‌شود.

#### منابع

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس؛ فیضی، کاوه؛ سیف پناهی، حامد و زندی، خلیل (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با درگیری شغلی. فصلنامه اخلاق زیستی، دوره ۴، شماره ۱۳، ۹۵-۷۳.
- رحیمی کلور، حسین و حسینی نیا، الناز (۱۳۹۶). سنجش رابطه میان ابعاد مدیریت اسلامی و اخلاق اسلامی با رفتار شهروندی سازمانی. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۵)، ۵۰-۲۵.
- Ansari, M. E. & Ardakani, M. S. (2013). Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 6(2), 86-98.
- Avery, B. J., Avolio, J. B., Crossley, D. C., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: Theoretical extensions, measurement and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191.
- Bakari, H., Hunjra, A.I., & Niazi, G.S.K. (2017). How does authentic leadership influence planned organizational change? The role of employees' perceptions: Integration of theory of planned behavior and Lewin's three step model. *Journal of Change Management*, 1-33.
- Dawkins, S., Tian, A. W., Newman, A., & Martin, A. (2017). Psychological ownership: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 163-183.
- Din, M. U., Khan, F., Malik, M. F. (2019). Effect of Islamic Work Ethics on Dimensions of Organizational Justice: A Case of Banks of District Peshawar, KP-Pakistan. *Journal of Business and Tourism*, 5, 25-32.
- Javed, B., Fatima, T., Yasin, R. M., Sadia Jahanzeb, S., Rawwas, M. Y. A. (2019). Impact of abusive supervision on deviant work behavior: The role of Islamic work ethic. *Business Ethics*, 28(2), 221-233.
- Jussila I., Tarkiainen, A., Sarstedt, M., & Hair, J. (2015). Individual Psychological Ownership: Concepts, Evidence, and Implications for Research in Marketing. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 23(2), 121-139.
- Krug, M. T. (2015). Academic optimism, organizational citizenship behavior, and principal support: An examination of factors effecting teacher agency in elementary schools. Doctoral dissertation, The College of William and Mary.
- Liu, J., Wang, H., Hui, C., & Lee, C. (2012). Psychological ownership: How having control matters. *Journal of Management Studies*, 49, 869-895.



- Mohammad, J., Quoquab, F., Idris, F., Al-Jabari, M., Hussin, N., & Wishah, R. (2018). The relationship between Islamic work ethic and workplace outcome: A partial least squares approach. *Personnel Review*, 47(7), 1286-1308.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2016). After the wrong doing: What managers should know about whistleblowing. *Business Horizons*, 59(1), 105–114.
- Peus, C., Wesche, J. S., Streicher, B., Braun, S., & Frey, D. (2012). Authentic leadership: An empirical test of its antecedents, consequences, and mediating mechanisms. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 331–348.
- Rokhman W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes: *EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 15(1), 21-25.
- Srivastava, A. P., & Dhar, R. L. (2016). Authentic leadership for teachers' academic optimism: The moderating effect of training comprehensiveness. *European Journal of Training and Development*, 40(5), 321–344.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215-285.