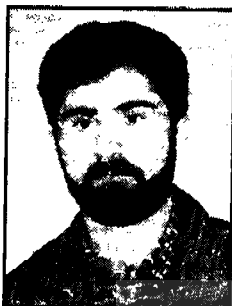


# تعهد سازمانی؛ پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی

نوشته: درویش یوسف  
منبع: اینترنت، آوریل ۲۰۰۰



سیدجلال حسینی

## آشنایی با مترجم

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، مدرس دانشگاه پیام‌نور، دارای تألیفات و ترجمه در زمینه‌های حقوق دستمزد، بوروکراسی و انگیزش

## چکیده

در این تحقیق، نقش تعهد سازمانی، به سان پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی بررسی شده است. نمونه‌ای ۴۷۴ نفری از کارکنان ۳۰ سازمان در ۵ ناحیه امارات عربی متحده در این تحقیق به کار گرفته شده‌اند.

نتایج تجزیه و تحلیل مسیر بیانگر این است که اخلاق کار اسلامی در ابعاد مختلف نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی و تعهد سازمانی تأثیری مستقیم و مثبت دارد. علاوه بر این، تعهد عاطفی، به سان عامل ارتباط در تأثیر اخلاق اسلامی در ابعاد تمایلات عاطفی و رفتاری نگرشهای مرتبط با تغییر سازمانی

است. به عبارت دیگر، تعهدهای مستمر و هنجاری، عامل ارتباط اثرهای اخلاق کار اسلامی بر بعد شناختی نگرشهای مرتبط با تغییر سازمانی است. از سوی دیگر، تعهدهای مستمر، عامل ارتباط اثرهای اخلاق کار اسلامی بر بعد تمایلی رفتاری نگرشهای مرتبط با تغییر نیز هست. در این زمینه استنتاجها، محدودیتها، سیاستها و خط‌مشی‌های آتی تحقیق، به بحث گذاشته شده است.

## مقدمه

تغییر، یکی از بارزترین خصیصه‌های این عصر است. سازمانهای امروزی ناگزیرند که با محیطهایی متغیر روبرو شوند. کاپلو<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) نوشته است که هر سازمان باید خودش را با تقاضاها و خواسته‌های محیطش وفق دهد که البته این تقاضاها و خواسته‌ها، همانند تغییرهای محیطی متنوع است.

در نتیجه، مدیران سازمانها به منظور رویارویی با محیطهای متغیر، پذیرای تغییرهای سازمانی است. (برای مثال، از ایجاد تغییرهایی مانند تغییر در ساختار سازمان، هدفها، فناوری، وظیفه‌های شغلی و غیر آن می‌توان نام برد).

نیروی انسانی، مهمترین عامل موفقیت یا شکست فرایند تغییر سازمانی است. به همین دلیل، عاملهایی که نگرشهای افراد را در خصوص تغییر تحت تأثیر قرار دهد، باید مورد توجه واقع شود. یکی از عاملهایی که معتقدیم نگرش افراد را درباره تغییر تحت تأثیر قرار می‌دهد، تعهد افراد به سازمان است.

تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. (برای مثال محققانی مانند: آلن و می‌یر<sup>۲</sup> (۱۹۹۰)؛ آرانیا و جاکوبسن،<sup>۳</sup> (۱۹۷۵)؛ بگلی و زایکا<sup>۴</sup> (۱۹۹۳)؛ بنکف<sup>۵</sup> (۱۹۹۷، آ، ۱۹۹۷ ب)؛ دانهام<sup>۶</sup> و همکاران (۱۹۹۴)؛

1. Caplow

3. Aranya & Jacobson

5. Benkhoff

2. Allen & Meyer

4. Begley & Czayka

6. Dunham

هکت<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۴)؛ مک کاول<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۵)؛ مودی<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۷۹)؛ پورتر<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۷۴)؛ شور و مارتین<sup>۵</sup> (۱۹۸۹)؛ استیز<sup>۶</sup> (۱۹۹۷) را می‌توان نام برد.

با وجود این، به نقش تعهد سازمانی، به‌سان پل ارتباط میان اخلاق کار (بویژه اخلاق کار اسلامی) و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی، به اندازه کافی توجه نشده است. عاملهای دیگری که ممکن است در نگرشهای افراد درباره نیل به تغییر سازمانی تأثیرگذار باشد، اخلاق کار (بویژه، اخلاق کار اسلامی) است. می‌توان گفت آنهایی که حمایت قابل توجهی از اخلاق کار اسلامی می‌کنند، کسانی هستند که تعهد بیشتری به سازمانشان دارند و به نوبه خود، بیشتر پذیرای تغییرند؛ مشروط بر اینکه چنین تغییری به نفع سازمانشان باشد و ذهنیت مرتبط با دگرگونی آرمانها و ارزشهای اساسی سازمان را در بر نداشته باشد. در مقابل، کسانی که حمایت ضعیفی از اخلاق کار اسلامی می‌کنند، کسانی هستند که تعهد کمتری نسبت به سازمانشان دارند و به نوبه خود احتمال ضعیفی دارد که پذیرای تغییر باشند.

اخلاق کار و پیوند آن با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و همچنین متغیرهای سازمانی و فردی، توجه قابل ملاحظه‌ای را در نوشتار با پژوهشهای مدیریتی به خود جلب کرده است. (برای مثال: ابوشی<sup>۷</sup> (۱۹۹۰)؛ آلدگ و بریف<sup>۸</sup> (۱۹۷۵)؛ بوتل و برنر<sup>۹</sup> (۱۹۸۶)؛ بلید<sup>۱۰</sup> (۱۹۶۹)؛ الیزور<sup>۱۱</sup> و همکاران (۱۹۹۱)؛ فارنهام و راجامانیکام<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۲)؛ جونز<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۷)؛ کیدرون<sup>۱۴</sup> (۱۹۷۸)؛ الیور<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۰)؛ پوتی<sup>۱۶</sup> (۱۹۸۹)؛ وین<sup>۱۷</sup> (۱۹۸۹)؛

- |                      |                            |
|----------------------|----------------------------|
| 1. Hackett           | 2. Mccaull                 |
| 3. Mowday            | 4. Porter                  |
| 5- Shore & Martin    | 6. Steers                  |
| 7. Abboushi          | 8. Aldag & Brief           |
| 9. Beutell & Brenner | 10. Bleed                  |
| 11. Elizur           | 12. Furnham & Rajamanickam |
| 13. Jones            | 14. Kidron                 |
| 15. Oliver           | 16. Putti                  |
| 17. Wayne            |                            |

یاواس<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) را می‌توان نام برد.

بعلاوه بیشتر تحقیق‌هایی که در باره اخلاق کار صورت گرفته، در غرب و تمرکز آن نیز بر اخلاق کار پروتستانی بوده است. مفهوم اخلاق کار پروتستانی را «وبر»<sup>۲</sup> بر اساس رابطه علی بین اخلاق کار و بهبود نظام سرمایه‌داری ارائه کرد. نظریه وبر موفقیت در تجارت را با اعتقاد مذهبی پیوند زده است. «وبر» معتقد بود که به عقیده کالونیستهای پروتستان، یک نیروی جهت دهنده معنوی در نظام سرمایه‌داری وجود دارد و این نیرو مبتنی بر فرضی است که بر پایه آن موفقیت مالی و کاری، ابزاری نه تنها برای دستیابی به هدفهای شخصی، بلکه به منظور دستیابی به هدفهای مذهبی نیز هست (کیدرون، ۱۹۷۸). نظریه وبر را مک‌لولند (۱۹۶۱) در حوزه روان‌شناسی معرفی کرد. او تعبیری از روان‌شناسی اجتماعی را برای ایجاد پیوند میان مذهب پروتستان و سرمایه‌داری ارائه کرد. او، همچنین مفهوم اخلاق کار پروتستانی را در داخل مفهوم نیاز به موفقیت جای داد که به سان یک بعد اساسی شخصی مدنظر قرار گرفت. (فانهم، ۱۹۹۰).

با وجود این، سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر اکرم (ص) است. پیامبر بزرگ اسلام فرموده است «کار سخت موجب آمرزش گناهان است». و همچنین فرموده است، «هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از ماحصل دسترنج خود به دست آورده باشد».

دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است. اخلاق کار اسلامی، کار را به سان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است.

تلاشی که فرد در کار خود انجام می‌دهد، باید به اندازه‌ای باشد که برای فرد مستعد آن کار، لازم به نظر می‌رسد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و مشورت را روشی برای رفع موانع و دوری از خطاها، در نظر می‌گیرد. روابط اجتماعی کار به منظور ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی آنان،

تشویق شده است. بعلاوه، کار به عهده گرفته شده سرچشمه استقلال فرد و وسیله پرورش و ترویج رشد، مناعت طبع، رضایت و خودشکوفایی اوست. اخلاق کار اسلامی، کار خلاق را به سان منبع سعادت و کامل می‌نگرد، و عقیده دارد آنهایی که سخت کار می‌کنند، به احتمال زیاد در زندگی موفق می‌شوند. برعکس افرادی که سخت‌کوش نیستند، ممکن است در زندگی خود با شکست روبرو شوند (علی، ۱۹۸۸). همچنین، بر پایه گفته‌های علی (۱۹۸۸)، ارزش کار در اخلاق کار اسلامی، بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج کار. او تأکید کرده است که عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچکس نباید از حقوق کامل خود محروم شود. وانگهی، کار سخت مداوم، افراد را با مسئولیت‌هایشان آشنا می‌سازد، و رقابت را به منظور بهبود کیفیت، تشویق می‌کند.

به طور خلاصه، در اخلاق کار اسلامی آمده است که زندگی بدون کار، بی‌معنی است و اشتغال در فعالیتهای اقتصادی لازم و وظیفه هر مسلمان است. برای مثال، ناصر (۱۹۸۴) خاطر نشان کرده است که اخلاق کار اسلامی شایسته آن است که مورد بررسی و تحقیق جدی قرار گیرد؛ زیرا هدفی آرمانی است که مسلمانان در جستجوی آن‌اند. همچنین، علی (۷-۱۹۸۶) خاطر نشان کرده است که اسلام یکی از مؤثرترین عاملهایی است که نظامهای ارزشی جاری عرب را شکل داده است. احمد (۱۹۷۶) گفته است که اخلاق کار اسلامی برای محروم کردن افراد از نعمتهای زندگی پدید نیامده است، بلکه برای برخوردار ساختن و خرسند کردن آنان از دستیابی به نعمتهای زندگی به وجود آمده است، و بیشترین توجه را به انگیزه‌های کاری و تجاری داشته است.

علی (۱۹۹۶) تأکید کرده است که اسلام یکی از مؤثرترین عاملهای شکل‌گیری و تنظیم دیدگاهها و رفتار گروهی و فردی در دنیای عرب بوده است. بررسی و تحقیق درباره ابعاد متعددی از تعهد سازمانی، نقش بل ارتباط بین اخلاق کار (بویژه اخلاق کار اسلامی) و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی را ایفا می‌کند. همچنین، این تحقیق اگر در محیط کاری چند فرهنگی و غیر غربی صورت گیرد، بسیار ارزنده و مفید خواهد بود.

اولین اقدام در این تحقیق ارزیابانه و زمینه‌یابانه عبارت است از :

۱. بررسی ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد مختلف تعهد سازمانی و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر.

۲. بررسی اینکه آیا چنین روابطی همانند روابطی است که بین اخلاق کار پروتستانی و تعهد سازمانی و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر وجود دارد یا نه.

این انتظار وجود دارد که تحقیق موجود، ارزشی قابل توجه برای دانشگاهیان و استادان این فن داشته باشد. از دیدگاه علمی، این تحقیق درک ما را نسبت به عاملهای مؤثر در نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی در محیط کار چند فرهنگی و غیر غربی افزایش می‌دهد. در عمل، یافته‌های این تحقیق، رهبران تغییر را در برنامه‌ریزی و اجرای موفقیت‌آمیز تغییر سازمانی با اطلاعات ارزشمندی روبرو می‌سازد که از طریق آنها، محیط کاری را ایجاد می‌کنند که در آن کارمندان به جای مقاومت در برابر تغییر، با اشتیاق پذیرای آن می‌شوند.

### پیشینه یک محیط کاری

امارات عربی متحده وابستگی زیادی به کارگران مهاجری دارد که فرهنگهایی مختلف دارند. دلیل این وابستگی کمبود شدیدی است که این کشور از لحاظ نیروی کار بومی با آن مواجه است.

براساس آمار سال ۱۹۹۵، ۷۵ درصد جمعیت امارات عربی متحده (۱,۷۱۸,۰۰۰) از مهاجرین تشکیل شده است که ۶۱ درصد آنها آسیایی (۱,۴۳۵,۰۰۰)، ۱۲ درصدشان (۲۹۲,۰۰۰) از کشورهای عربی و ۲ درصد دیگر (۵۳,۰۰۰) از دیگر ملیتها هستند. ۸۵ درصد از نیروی کار از مهاجران آسیایی؛ ۱۳ درصد آنها از افراد عرب؛ ۱/۵ درصد آنان از اروپا و ۰/۵ درصد آنها از دیگر ملیتها هستند.<sup>۱</sup>

با وجود این، چند فرهنگی بودن، یک خصیصه غالب نیروی کار در امارات عربی متحده است.

در امارات عربی متحده، هر سازمان اغلب از ملیتهایی بسیار متفاوت تشکیل شده است که هر کدام از آنها درکی خاص از نقش و وظیفه خویش، نگرشهایی خاص در خصوص دیگر ملیتها، و سوگیری‌های فرهنگی و پیشینه آموزشی خاص اند. و چنین محیطی منجر به ایجاد ارزشها، نگرشها و رفتارهای مختلف و ناهمگون می‌شود.

برخی از پژوهشگران معتقدند افرادی با فرهنگهای متفاوت، سطوح متفاوتی از تهدد سازمانی (المیر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹، ۱۹۹۵؛ نی پر<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹) و رضایت شغلی (آزومی و مک میلان<sup>۳</sup>، ۱۹۷۶)؛ گریفیت و هام<sup>۴</sup> (۱۹۸۷)؛ جین<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۷۹) کانونگو<sup>۶</sup> و همکاران (۱۹۷۶)؛ لینکلن و کاله برگ<sup>۷</sup> (۱۹۸۵)؛ راواس<sup>۸</sup> و همکاران (۱۹۹۰) دارند. بویزه، در نوشتارهای مرتبط با این تحقیق نشان داده شده است که کارکنان مهاجر چالشهای مختلفی را در محیط میزبان تجربه می‌کنند و با دشواریهای زیادی در تطابق با محیط کار و خواسته‌ها و تقاضاهای سازمانی جدید مواجه‌اند (آلدر<sup>۹</sup>، ۱۹۸۴؛ بلک<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۲؛ بویا سیگیلر<sup>۱۱</sup>، ۱۹۹۰). علاوه بر این، فرهنگ مهاجران در درک افراد نسبت به محیطشان و واکنش آنان نسبت به آن تأثیر دارد (آلدر، ۱۹۹۰؛ علی، ۱۹۸۹؛ لینکلن و همکاران، ۱۹۸۱)

براساس نوشته‌های علی (۱۹۹۶)، اسلام یکی از عاملهای بسیار با نفوذ در شکل دهی و قالب‌بندی دنیای عرب و جهت‌دهی و تنظیم دیدگاهها و رفتارهای فردی و گروهی است. همچنین، وی خاطر نشان کرده است که هرچه فرهنگ و ارزشهای اسلامی

1. Al - Meer

2. Near

3. Azumi & macmillan

4. Griffeth & Hom

5. Jain

6. Kanungo

7. Lincoln & Kalleberg

8. Ravas

9. Alder

10. Black

11. Boyacigiller

بیشتر به درستی شناسایی و درک شود، تغییر و تحول سازمانی آسانتر خواهد بود. علاوه بر این، او معتقد است که مدیران عرب باید تغییرات را مورد توجه قرار دهند و پذیرای تغییرهایی باشند که اثر بخشی سازمانی و رفاه کارکنان را بهبود بخشد. به همین ترتیب، علی و همکارانش معتقدند آموزه‌های اسلامی و سنتهای عربی که بر وفاداری به گروه، احترام به خانواده و تواضع و فروتنی در برخورد با دیگران تأکید دارد، ممکن است کارکنان و مدیران را در محیط کار تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین، این انتظار وجود دارد که این نوع محیط کار، روابط مورد بررسی در این تحقیق را تحت تأثیر قرار دهد.

### تعهد سازمانی و اخلاق کار

برخی مؤلفان روابط میان اخلاق کار (پروتستانی) و تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند. کیدرون (۱۹۷۸) نوشت که اخلاق کار که به سان اخلاق کار پروتستانی کارگر تعریف شده است، بیشتر با بعد معنوی و اخلاقی مرتبط است تا عمل محاسبه‌پذیر. مگلینو<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۸۹) دریافتند که اگر ارزشهای کارگران با ارزشهای مدیران و سرپرستان سازگار باشد، تعهد و رضایت آنها نیز بیشتر خواهد بود. به همین سان، اولیور<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) دریافت که اخلاق کار رابطه معنی داری با تعهد سازمانی دارد. کارکنانی که ارزشهای مشارکتی قوی از خود بروز می‌دادند، تعهد کم و بیش افزونتری احساس می‌کردند، و آنانکه ارزشهای ابزاری داشتند، تعهد کم و بیش کمتری از خود نشان می‌دادند. ساکز<sup>۳</sup> و همکارانش (۱۹۹۶) معتقد بودند که اخلاق کار رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی دارد. پوتی<sup>۴</sup> و همکارانش (۱۹۸۹) معتقدند که اخلاق کار ذاتی در مقایسه با اخلاق کار عارضی رابطه تنگ‌تری با تعهد سازمانی دارد. همچنین، مارو و مک‌الروی<sup>۵</sup> (۱۹۸۶) و راندال و کُت<sup>۶</sup> (۱۹۹۱) دریافتند که رابطه‌ای معنی دار بین اخلاق کار و

1. Maglinow

2. Oliver

3. Saks

4. Putti

5. Marrow & Mcelroy

6. Randall & Cote



تعهد سازمانی وجود دارد. نتایج این بررسیها را باید مطرح کرد؛ زیرا دربارهٔ رابطه میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی، نوشتارها و منابع بسیار کمی وجود دارد. استادهایی به رابطهٔ بین اخلاق کار پروتستانی و تعهد سازمانی شده است، اما این روابط ممکن است با رابطه‌ای که بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی یافته شده متفاوت باشد. با وجود تفاوت بین اخلاق کار پروتستانی و اخلاق کار اسلامی، آن دو هنوز ممکن است بینشی دربارهٔ ماهیت و نوع روابطی که ممکن است بین اخلاق کار و تعهد سازمانی یافته شود، فراهم کنند. دربارهٔ این موضوع، فرضیهٔ در پی آمده ارائه شده است:

اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و مستقیمی در تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری دارد.

### نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی، تعهد سازمانی و اخلاق کار

در شماری از بررسیهای پیشین، تأثیر تعهد سازمانی در نگرشهای مرتبط با نیل به تغییر سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است. ایورسن<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) نوشت که تعهد سازمانی، بعد از اعضای اتحادیه، دومین عامل بسیار مهم در زمینهٔ القای نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است و کارکنانی که تعهد سازمانی بالایی دارند، حمایت زیادی از هدفها و ارزشهای سازمان به عمل می‌آورند و تمایل دارند که تلاش چشمگیری برای سازمانشان انجام دهند. بنابراین به احتمال زیاد پذیرای تغییر سازمانی اند. ایورسن (۱۹۹۶) که مدل او با مدل گِست<sup>۲</sup> هماهنگی زیادی دارد (۱۹۸۷، ۱۹۹۲، ۱۹۹۵) بیان کرد که تعهد سازمانی واسطهٔ علت و معلولی همهٔ واکنشهای عاطفی مثبت، امنیت شغلی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و فرصتهای محیطی در تغییر سازمانی است. لائو و وودمن<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) دریافتند که تعهد سازمانی تأثیری مثبت و مستقیم در ابعاد کنترل و نفوذ طرح شمایبی تغییر دارد، اما این تأثیر تنها به میزان ۱۰ درصد معنی‌دار است.

1. Iverson

2. Guest's model

3. Lau & Woodman

گردری<sup>۱</sup> و همکارانش بیان کردند که تعهد سازمانی، سهمی اندک در پیش‌بینی مشخصه‌های وصفی مربوط به انعطاف‌پذیری کارکردی دارد.

به عبارت دیگر، از مدتها پیش صاحب‌نظران به این موضوع پی‌برده‌اند که بهسازی سازمانی مبتنی بر ارزش است. برای مثال، فرنچ<sup>۲</sup> و همکارانش (۱۹۸۳) نوشتند که نظریه و شیوه بهسازی سازمانی در درجه اول بر جنبه‌های انسانی و اجتماعی سازمانها تمرکز دارد. همین طور، بنیس<sup>۳</sup> (۱۹۵۹) نوشت که بهسازی سازمانی بیشتر بر ارزشها، نگرشها، رهبری، جو سازمانی (متغیرهای انسانی) تمرکز دارد. گولم بیوسکی<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) و سرینیواس<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) نوشتند که بهسازی سازمانی بر عواطف و احساسات، مفاهیم و ایده‌ها تمرکز داد که اینها نیز خود اهمیت قابل توجهی برای مشارکت و درگیر کردن افراد قائل‌اند. علی (۱۹۹۶) تأکید کرد که در دنیای عرب، هر دیدگاه و روش درباره تغییر سازمانی، بنا به فرض، از هنجارها و اخلاق کار موجود تأثیر می‌پذیرد. علاوه بر این، برخی از مؤلفان (برای مثال، ویلیامز و وایت<sup>۶</sup> (۱۹۷۸)؛ والتون<sup>۷</sup> (۱۹۷۸)؛ کیلمان و وارویک<sup>۸</sup> (۱۹۷۸) نوشته‌اند که مسائل اخلاقی در تغییر سازمانی برنامه‌ریزی شده دخیل است. درباره این موضوع فرضیه‌ای به صورت در پی آمده تدوین شده است:

تعهد عاطفی، در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به نیل به تغییر سازمانی تأثیر مستقیم و مثبت دارد (H<sub>2a</sub>).

تعهد مستمر، تأثیری منفی و مستقیم در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به نیل به تغییر سازمانی دارد (H<sub>2b</sub>).

تعهد هنجاری، در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به نیل به تغییر سازمانی تأثیری مستقیم و مثبت دارد (H<sub>2c</sub>).

اخلاق کار اسلامی، در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط

- |             |                     |
|-------------|---------------------|
| 1. Gordery  | 2. French           |
| 3. Bennis   | 4. Golembiewski     |
| 5. Srinivas | 6. Williams & White |
| 7. Walton   | 8. Kelman & Warwick |

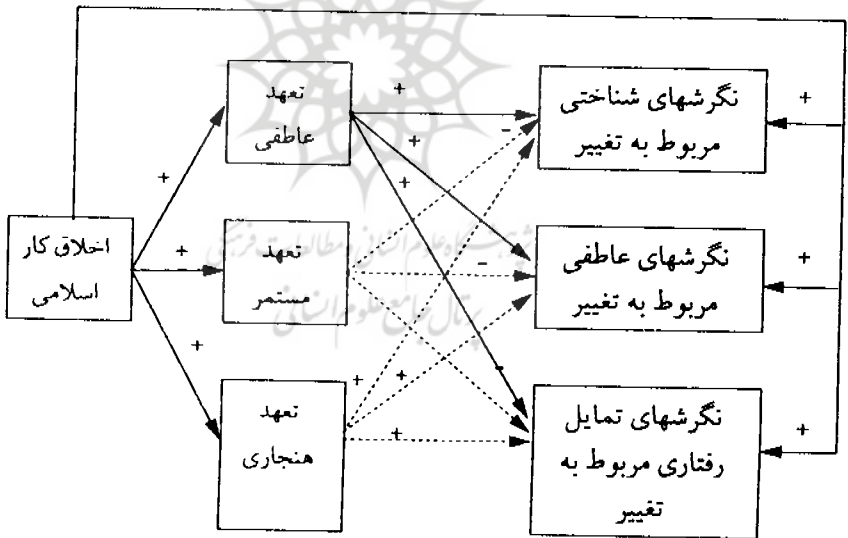
به تغییر سازمانی، تأثیری مستقیم و مثبت دارد (H<sub>3</sub>).

تعهد عاطفی، پل ارتباطی بین اثرهای اخلاق کار اسلامی در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است (H<sub>4a</sub>).

تعهد مستمر، پل ارتباطی بین اثرهای اخلاق کار اسلامی در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است (H<sub>4b</sub>).

تعهد هنجاری، پل ارتباطی بین اخلاق کار اسلامی در ابعاد عاطفی، شناختی و تمایلات رفتاری تغییر سازمانی است (H<sub>4c</sub>).

شکل ۱، مفهوم روابط بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد مختلف تعهد سازمانی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی را نشان می‌دهد.



شکل ۱

### نمونه‌گیری و جمع‌آوری داده‌ها

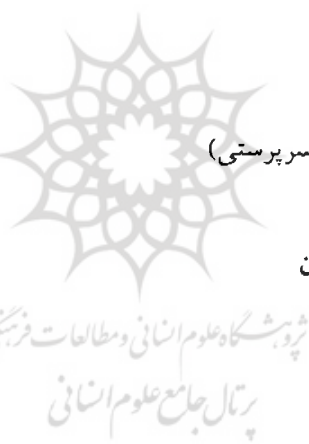
فهرستی از سازمانهای مهم با اندازه‌ها، فعالیتهای و مالکیت‌های مختلف در ۵ منطقه اصلی امارات عربی متحده را نگارنده به کمک تعدادی از کارشناسان تکمیل کرده است. نمونه‌ای تصادفی از ۳۰ سازمان که در این فهرست آمده بود، انتخاب شد و سپس نمونه‌ای تصادفی نیز از کارکنان این ۳۰ سازمان برگزیده شد. با وجود این، روش نمونه‌گیری که بتواند فهرستی ارائه دهد که به سان چارچوب نمونه‌گیری برای نمونه‌های تصادفی به کار رود، وجود ندارد. کل نمونه این مورد استفاده در این بررسی متشکل از ۸۰۰ نفر بوده و تنها ۵۵۰ پرسشنامه نزد او بازگشته است، در نتیجه، ۶۹ درصد افراد به پرسشنامه‌ها پاسخ داده‌اند. از پرسشنامه‌هایی که برگشته است، تنها ۴۷۴ پرسشنامه قابل استفاده بوده است، سن ۶۸ درصد از افراد مورد آزمون ۳۶ سال به بالا بوده و ۶۸ درصد آنان مدرک کارشناسی به بالا داشته‌اند. نزدیک به ۶۷/۵ درصد آنان تجربه کاری ۶ سال به بالا داشته‌اند، و نزدیک به ۸۹/۷ درصد مرد و ۷۰ درصدشان در حدود ۶ سال یا بیشتر در سازمان کنونی خود مشغول به کار بوده‌اند. نزدیک به ۵۹/۵ درصد، پستهای سرپرستی داشته‌اند؛ ۲۳/۴ درصدشان از مردم امارات عربی متحده بوده‌اند؛ ۳۶/۷ درصد آنان از مهاجران عرب، ۳۴/۶ درصد آسیایی و ۵/۱ درصد غربی بوده‌اند. ۴۹ درصد از افراد مورد آزمون در سازمانهای تولیدی کار می‌کرده‌اند و همان درصد در سازمانهای خدماتی مشغول به کار بوده‌اند. نزدیک به ۸۸ درصد در سازمانهایی کار می‌کرده‌اند که بیش از ۲۰۰ کارمند داشته‌اند و ۹۴ درصد در سازمانهایی کار می‌کردند که به مدت ۱۱ سال یا بیشتر به کار و کسب مشغول بوده‌اند. ویژگیهای اصلی نمونه در نمودار ۱ نشان داده شده است.

نمودار ۱: ویژگیهای اصلی نمونه (تعداد: ۴۷۴)

درصد	فراوانی	ویژگیها
		سن
۳۲	۱۵۳	۳۵ سال یا کمتر
۳۵	۱۶۷	۳۶ تا ۴۵ سال
۳۳	۱۵۴	۴۶ سال یا بیشتر
		تجربه کاری
۳۲/۵	۱۵۴	۵ سال یا کمتر
۲۰/۵	۹۷	۶ تا ۱۰ سال
۴۷	۲۲۳	۱۱ سال یا بیشتر
		وضعیت تأهل
۸۸	۴۱۷	متأهل
۱۲	۵۷	مجرد
		میزان تحصیل
۳۱/۲	۱۴۸	کمتر از کارشناسی
۵۵/۹	۲۶۵	کارشناسی
۱۲/۴	۵۹	کارشناسی ارشد و دکترا
۰/۴	۲	خطا
		مدت اشتغال در سازمان فعلی
۳۰	۱۴۲	۵ سال یا کمتر
۲۳/۸	۱۱۳	۶ تا ۱۰ سال
۴۶/۸	۲۱۹	۱۱ سال یا بیشتر
		ملیت
۲۳/۴	۱۱۱	امارات عربی متحده



درصد	فراوانی	ویژگیها
۳۶/۷	۱۷۴	کشورهای عربی
۳۴/۶	۱۶۴	آسیایی
۵/۱	۲۴	غربی
۰/۲	۱	خطا
		جنسیت
۸۹/۷	۴۲۵	مرد
۱۰/۳	۴۹	زن
		سطح سازمانی
۴/۹	۲۳	مدیریت عالی
۳۳/۱	۱۵۷	مدیریت میانی
۵۹/۹	۲۸۴	مدیریت عملیاتی (سرپرستی)
۲/۱	۱۰	خطا
		نوع مالکیت سازمان
۳۹/۹	۱۸۹	دولتی
۳۹	۱۸۵	خصوصی
۲۰/۹	۹۹	مشترک
۰/۲	۱	خطا
		نوع فعالیت سازمان
۴۸/۵	۲۳۰	تولیدی
۴۸/۷	۲۳۱	خدماتی
۲/۷	۱۳	هر دو
		سن سازمان
۱/۷	۸	۵ سال یا کمتر



ویژگیها	فراوانی	درصد
۶ تا ۱۰ سال	۲۳	۴/۹
۱۱ سال یا بیشتر	۴۴۳	۹۳/۵
اندازه سازمان		
کمتر از ۵۰ کارمند	۹	۱/۹
۵۰ تا ۲۰۰ کارمند	۴۸	۱۰/۱
بیش از ۲۰۰ کارمند	۴۱۷	۸۸

### اقدامهای انجام شده در زمینه سنجش و اندازه گیری

تهد سازمانی با استفاده از ابزارهای می‌یر و آلن<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) اندازه گیری شده است. این ابزار شامل ۲۴ سؤال است، و سه شاخص فرعی دارد که عاطفی، مستمر و هنجاری نامیده شده است. هرکدام از این معیارها و شاخصهای فرعی ۸ سؤال دارد. این ابزار به جای پرسشنامه مودی<sup>۲</sup> و همکارانش (۱۹۷۹) که به خاطر عدم تجانس و همگنی مورد انتقاد قرار گرفته، انتخاب شده است (بنکف،<sup>۳</sup> ۱۹۹۷ ب).

نمونه‌هایی از سؤلهایی که در خصوص شاخص فرعی عاطفی به کار رفته عبارت است از:

«من خیلی خوشحال و خشنودم که مابقی دوره خدمت (مسیر شغلی‌ام) را در این سازمان بگذرانم»؛ «من به راستی احساس می‌کنم که مسایل سازمان مسایل خود من است»؛ «من احساس می‌کنم که از لحاظ عاطفی به این سازمان پیوند خورده‌ام».

نمونه‌هایی از سؤلهایی که درباره شاخص فرعی مستمر به کار رفته عبارت است از:

«برای من خیلی سخت است که هم‌اکنون سازمانم را ترک کنم، حتی اگر مجبور

1. Meyer & Allen

2. Mowday

3. Benkhoff

باشم؛ «اختلال زیادی در زندگی من به وجود می‌آید، اگر من در حال حاضر بخواهم سازمانم را ترک کنم؛» «احساس می‌کنم که گزینه‌های خیلی کمی برای ترک این سازمان دارم».

- نمونه‌هایی از سؤالهایی که دربارهٔ شاخص فرعی هنجاری به کار رفته عبارت است از:

«فکر می‌کنم امروزه رفتن از شرکتی به شرکت دیگر متداول است و بارها انجام می‌گیرد؛» «آموخته‌ام که به ارزش وفادار ماندن به سازمان ایمان و اعتماد داشته باشم؛» «فکر می‌کنم کار معقولی است که بخواهم عضوی از سازمان باشم».

جوابها در طیفی ۷ گزینه‌ای طبقه‌بندی شده است که از گزینه ۱ (به طور کامل مخالف) تا گزینه ۷ (به طور کامل موافق) تشکیل شده است. امتیاز ۸ سؤال هر شاخص فرعی در کل به طور متوسط امتیازی را به طور کامل به دست می‌دهد که معرف آن شاخص فرعی است.

اعتبار و سازگاری درونی (آلفای کرون باخ) برای شاخص مجموع تعهد سازمانی و برای شاخصهای فرعی عاطفی، مستمر و هنجاری در این بررسی، به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۵، ۰/۸۸ و ۰/۷۹ است.

اخلاق کار اسلامی با استفاده از نسخهٔ خلاصه شده‌ای از ابزار علی (۱۹۸۸) که شامل ۱۷ سؤال است، سنجیده شده است. نمونه‌هایی از این سؤالها عبارت است از:

«تنبلی و سستی نقص است؛»

«خوب کار کردن، هم برای خود شخص و هم برای دیگران، سودمند است.»؛ «هر کس کارش را باید با تمام توانایی انجام دهد.»

امتیازهای ۱۷ سؤال در کل به طور متوسط امتیازی را به دست می‌دهد که معرف اخلاق کار اسلامی است.

جوابها در طیفی ۷ گزینه‌ای طبقه‌بندی شده است که از گزینه ۱ (به طور کامل مخالف) تا گزینه ۷ (به طور کامل موافق) را در بر می‌گیرد.



اعتبار و سازگاری درونی (آلفای کرون باخ) برای این شاخص در این بررسی ۰/۷۶ است. این شاخص پیش از این با استفاده از نمونه‌ای ۱۱۷ نفری از مدیران در عربستان سعودی در معرض آزمون قرار گرفته است که آلفای کرون باخ آن ۰/۸۹ بوده است. نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی با استفاده از ابزار ۱۸ سؤالی دانهام<sup>۱</sup> و همکارانش (۱۹۸۹) مورد سنجش قرار گرفت. این ابزار شامل سه شاخص فرعی است:

شناختی، عاطفی و تمایلات رفتاری. هر یک از شاخصهای فرعی ۶ سؤال را در برمی‌گیرد:

- نمونه‌هایی از این سؤالات درباره شاخص فرعی عاطفی عبارت است از:

«تمایلی به تغییر ندارم.»؛ «به طور معمول، مخالف ایده‌های جدید هستم.»

- نمونه‌هایی از سؤالات مربوط به شاخص فرعی عاطفی عبارت است از:

«به طور معمول، تغییر برای سامان سودمند است.»؛ «بیشتر همکارانم از تغییر سود

می‌برند.»

- نمونه‌هایی از سؤالات مربوط به شاخص فرعی تمایلات رفتاری عبارت است از:

«منتظر بروز تغییرهایی در کارم هستم.»؛ «مایلم که ایده‌های جدید را جستجو کنم و

به کار گیرم.»

جوابها در طیفی ۷ گزینه‌ای طبقه‌بندی شده است که گزینه ۱ (به طور کامل مخالف)

تا گزینه ۷ (به طور کامل موافق) را در بر می‌گیرد. امتیازهای هر یک از شاخصهای فرعی

به طور متوسط امتیازی را به دست می‌دهد که معرف همان شاخص فرعی است. اعتبار

و سازگاری درونی (آلفای کرون باخ) برای مجموع نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی و

برای شاخصهای فرعی شناختی، عاطفی و تمایلات رفتاری در این پژوهش، به ترتیب

۰/۷۷، ۰/۸۰، ۰/۸۳، ۰/۸۶ است. مجموع کل سؤالات مربوط به شاخصهایی که در

این تحقیق به کار گرفته شده در پیوست ۱، ۲، ۳ نشان داده شده است.

## تجزیه و تحلیل

در این نمونه از تجزیه و تحلیل آمار توصیفی که شامل فراوانیها و درصدها، برای معرفی و نشان دادن ویژگیهای اصلی است، استفاده شده است. علاوه بر این میانگین، انحراف معیار و خود همبستگی متقابل نیز محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل عوامل، به منظور تأیید ناهمگنی تعهد سازمانی و نگرشهای مربوط به شاخصهای تغییر سازمانی استفاده شده است (و در پیوست شماره ۲ نشان داده شده است). برای تجزیه و تحلیل مسیر، از بسته نرم‌افزاری EQS و ابداعی بنتلرو و وو<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) استفاده شده است که اعتبار فرضیه‌های پیشنهاد شده را مورد آزمون قرار داده است. این روش به دلیل لزوم بررسی رابطه غیرمستقیم بین نگرش مربوط به تغییر سازمانی (متغیر وابسته) و اخلاق کار اسلامی از طریق تعهد سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است.

## نتایج

میانگین، انحراف معیار و خود همبستگی متقابل متغیرهای مورد نظر در نمودار ۲ گزارش شده است.

نمودار ۲: میانگین، انحراف معیار و خود همبستگی متقابل متغیرهای مورد نظر

SD	M	۳	۲	متغیرها	شماره
۰/۹۲	۴/۸۸	۰/۱۳*	۰/۳۵*	تعهد سازمانی	۱
۰/۵۳	۶/۱۹	۰/۱۸*	-	اخلاق کار اسلامی	۲
۰/۷۲	۵/۴۲	-	-	نگرشهایی در جهت نیل به تغییر	۳

\* $P < 0/1$

این نتایج نشان می‌دهد که میانگین مجموع تعهد سازمانی کمی بیش از شاخص متوسط ۴ است.

این نکته را می‌توان بدین معنی تعبیر کرد که کارکنان در سازمانهای مورد بررسی نه متعهد و نه بدون تعهد به سازمان خویش‌اند. با وجود این، آنها بیشتر متمایل‌اند که متعهد شوند. میانگین مجموع اخلاق کار اسلامی به طور معقولی بالاست. این نکته شاید بیانگر این حقیقت باشد که کارکنان در سازمانهای مورد بررسی، اخلاق کار اسلامی را به شدت مورد حمایت و تأیید قرار می‌دهند. همین‌طور، میانگین مجموع نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی به طور معقولی بالاست. و این نکته ممکن است بیانگر این حقیقت باشد که کارکنان در سازمانهای مورد بررسی، تغییر را مورد حمایت و تأیید قرار می‌دهند، علاوه بر این، نتایج به دست آمده دلالت بر این دارد که رابطه‌ای متعادل و معقول بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی وجود دارد. همچنین رابطه‌ای متعادل بین اخلاق کار اسلامی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی وجود دارد. رابطه‌ای ضعیف بین تعهد سازمانی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی مشاهده می‌شود.

تجزیه و تحلیل مسیر برای آشکار کردن روابط متقابل بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد مختلف تعهد سازمانی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی به کار رفته و تجزیه و تحلیل مسیر در بیش از ۲ مرحله انجام گرفته است. در مرحله اول، همه مسیرهای شکل ۱ در مدل در نظر گرفته شده است، با توجه به اینکه در مرحله دوم، تنها مسیرهای معنی‌دار در مدل آورده شده است. نتایج این فرایند نشان می‌دهد که مدل کامل، نتایج بهتری نسبت به مدل کوتاه شده ارائه می‌دهد (نمودار ۳ را ببینید).

نمودار ۳: نتایج مدل تحقیقی

مسیراز...	به...	ضریب مسیر استاندارد شده مدل کوتاه شده <sup>۱</sup>	ضریب مسیر استاندارد شده مدل کامل
اخلاق کار اسلامی	تعهد عاطفی	۰/۳۲ <sup>**</sup>	۰/۳۲ <sup>**</sup>
	تعهد مستمر	۰/۲۷ <sup>**</sup>	۰/۲۷ <sup>**</sup>
	تعهد هنجاری	۰/۲۲ <sup>**</sup>	۰/۲۲ <sup>**</sup>
	نگرش شناختی	۰/۱۹ <sup>**</sup>	۰/۱۸ <sup>**</sup>
	نگرش عاطفی	۰/۱۲ <sup>**</sup>	۰/۱۳ <sup>**</sup>
	نگرش رفتاری	۰/۰۹	۰/۱۱ <sup>**</sup>
تعهد عاطفی	نگرش شناختی	-	۰/۰۵
	نگرش عاطفی	۰/۱۴ <sup>**</sup>	۰/۱۶ <sup>**</sup>
	نگرش رفتاری	۰/۱۲ <sup>**</sup>	۰/۱۷ <sup>**</sup>
تعهد مستمر	نگرش شناختی	-۰/۱۹ <sup>**</sup>	-۰/۱۸ <sup>**</sup>
	نگرش عاطفی		۰/۰۳
	نگرش رفتاری	-۰/۰۸	-۰/۱۰ <sup>**</sup>
تعهد هنجاری	نگرش شناختی	۰/۰۸	۰/۱۰ <sup>**</sup>
	نگرش عاطفی		۰/۰۳
	نگرش رفتاری		۰/۰۶
میزان انطباق شاخص مناسب بودن اندیکس		۰/۸۰	۰/۸۶

۴۷۶/۳(p=۰/۰۰) ۴۶۸/۴(p=۰/۰۰)

(مربع خی)

۱. تنها مسیرهای معنی‌دار را نگه می‌داریم.

<sup>\*\*</sup>p < ۰/۰۵

نتایج تجزیه و تحلیل مسیر حاکی از این است که اخلاق کار اسلامی، تأثیری مستقیم و مثبت در ابعاد مختلف تعهد سازمانی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی دارد. این نتایج هم فرضیه ۱ را که از آن در می‌یابیم که اخلاق کار اسلامی، تأثیری مستقیم و مثبت در تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری دارد و هم فرضیه ۳ که بیان می‌کند که اخلاق کار اسلامی، تأثیری مستقیم و مثبت در نگرشهای شناختی، عاطفی و تمایلات رفتاری مربوط به تغییر سازمانی دارد، تأیید می‌کند. علاوه بر این نتایج تجزیه و تحلیل مسیر بیان می‌کند که هم تعهد عاطفی، تأثیری مثبت و مستقیم بر ابعاد عاطفی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی دارد و هم تعهد مستمر، تأثیر مستقیم و منفی در ابعاد شناختی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی دارد. به این ترتیب، تعهد هنجاری، تأثیری مستقیم و مثبت در ابعاد شناختی نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی دارد. به این ترتیب فرضیه  $H_2c, H_2b, H_2a$  مورد تأیید قرار می‌گیرد. افزون بر این، نتایج نشان می‌دهد که تعهد عاطفی به سان پل ارتباطی اثرهای اخلاق کار اسلامی در ابعاد عاطفی و تمایلات رفتاری نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی عمل می‌کند. علاوه بر این، تعهد مستمر و هنجاری، پل ارتباطی میان اثرهای اخلاق کار اسلامی و ابعاد شناختی نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است. این نتایج، با دامنه وسیعی فرضیه‌های  $H_4c$  و  $H_4b, H_4a$  را تأیید می‌کند. نتایج این تجزیه و تحلیل در نمودار ۳ و در شکل ۲ نشان داده شده است.

ژورنال علمی پژوهشی  
 فصلنامه علمی پژوهشی  
 فصلنامه علمی پژوهشی

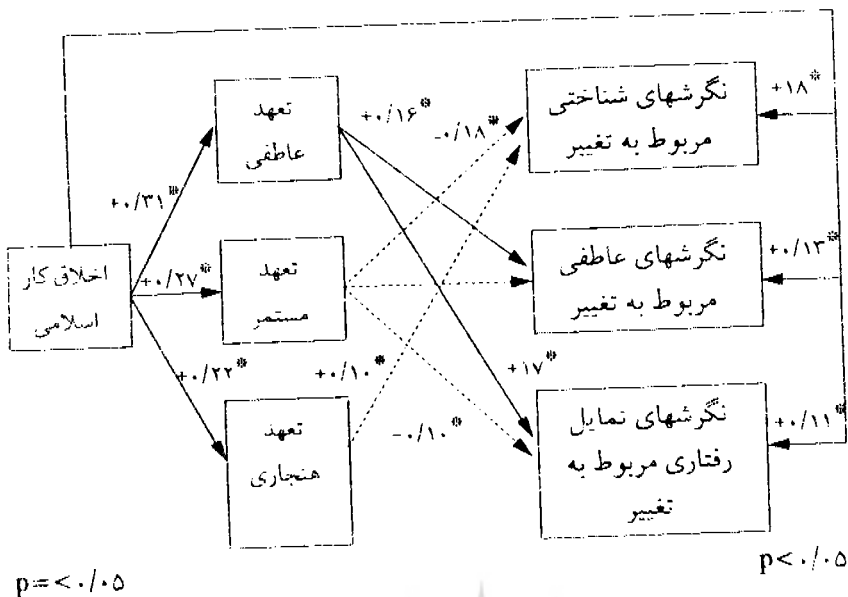
#### بحث

نتایج حاصل، بیانگر این است که میانگین مجموع تعهد سازمانی پایین بوده است و این نتایج با یافته‌های دیگر مطالعاتی که در جزیره عرب صورت گرفته مطابقت دارد (المیر،<sup>۱</sup> ۱۹۸۹؛ بن بیکر<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۴؛ بویان<sup>۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۶).

1. Al - Meer

2. Ben - Baker

3. Bhuian



شکل ۲: جوابهای مدل مسیر

چنین نمونه‌ها و نتایج پایینی درباره تعهد سازمانی از این واقعیت سرچشمه می‌گیرد که کارکنان مهاجر به خاطر حقوق و مزایای کم و بیش زیاد کار می‌کنند. و از این‌رو بی‌میل نیستند که سازمانشان را به منظور یافتن شغل بهتر ترک کنند (بویان و همکاران، ۱۹۹۶).

این نتایج، بیانگر این است که میانگین مجموع نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی گفته‌ها و استدلالهای علی (۱۹۹۶) را که گفته است: مدیران عرب تغییر را مطلوب می‌دانند و پذیرای تغییرهایی هستند که اثربخشی سازمان و رفاه کارکنان را بهبود بخشد، به قوت تأیید می‌کند. همچنین، این نتایج که کارکنان در سازمانهای مورد بررسی، اخلاق کار اسلامی را به شدت مورد حمایت و تأیید قرار می‌دهند، سازگار با نتایج پژوهشهای پیشین است (علی، ۱۹۸۹؛ علی و عظیم، ۱۹۹۴).

این نتایج مفاهیم متعددی برای دست‌اندرکاران بهسازی سازمانی دارد. علی (۱۹۹۶) معتقد است که تأکید بر سختکوشی، انجام کارها در موعد مقرر و جدیت و پشتکار در

کار، بدین معنی است که استقرار برنامهٔ زمانبندی شده و شرح دادن هدفها و مسئولیتها برای اجرای موفقیت‌آمیز تغییر، لازم است. علاوه بر این، او معتقد است که کار به تنهایی به‌سان هدف در نظر گرفته نشده است، اما، به‌سان وسیله‌ای برای پرورش و رشد بعد فردی و روابط اجتماعی و فعالیتهای تیمی و تعاملهای گروهی است که اگر به‌طور مناسب طراحی شود، بستر مطلوبی برای تغییر مورد نظر ایجاد می‌کند.

پرداختن به کار و خلاقیت کاری (تعهد و خلاقیت در کار) نوعی فضیلت و هنر است. بنابراین، دست‌اندرکاران بهسازی سازمانی، ممکن است فرایند طراحی‌شان را بر روشهای جدید تغییر و به منظور ایجاد نتایجی که اشتیاق و تعهد موجود را تقویت می‌کند، متمرکز کنند.

این نتایج که اخلاق کار اسلامی تأثیری مستقیم و مثبت در همه ابعاد نگرشهای مربوط به تغییر سازمان دارد، موافق با نتایج پژوهشهای پیشین است (علی، ۱۹۹۲، ۱۹۹۶). به احتمال زیاد مشتاقانه پذیرای تغییرند. بعلاوه این نتیجه‌گیری که اخلاق کار اسلامی تأثیری مستقیم و مثبت در همهٔ ابعاد تعهد سازمانی دارد نیز سازگار با یافته‌های پژوهشهای پیشین است (کیدرون<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸؛ مگلینو<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۸۹؛ الیور<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰؛ پوتی<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۹۸۹؛ ساکز<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۶) نشان می‌دهد که رابطهٔ مستقیمی بین اخلاق کار (بر پایهٔ ایده‌های پروتستانها) و تعهد سازمانی وجود دارد.

از سوی دیگر، این نتایج حاکی از این است: کسانی که به شدت، اخلاق کار اسلامی را مورد حمایت و تأیید قرار می‌دهند، ممکن است بیشتر به سازمانشان تعهد داشته باشند. همچنین، این یافته‌ها که تعهد سازمانی تأثیری مستقیم بر نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی دارد، یافته‌های پژوهشهای پیشین را تأیید می‌کند (گوردری<sup>۶</sup> و همکاران، ۱۹۹۳، ایورسن<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶).

1. Kidron

2. Meglino

3. Oliver

4. Putti

5. Saks

6. Gordery

7. Iverson

این نتایج که تعهد عاطفی تأثیری مستقیم و مثبت در تمایلات رفتاری و عاطفی نگرشهای مربوط به تغییر دارد، و تأثیری در نگرشهای شناختی مربوط به تغییر ندارد، حاکی از آن است که کارکنانی که تصمیم می‌گیرند در سازمان باقی بمانند، دلیلشان این است که به هر تقدیر می‌خواهند به تغییر متصل باشند و با آن خود را متقاعد و آسوده‌خاطر کنند و نگرانی اندکی درباره آن دارند. بعلاوه، آنها اقدام‌هایی در راستای تحقق آن انجام خواهند داد.

به عبارت دیگر، نگرش آنان به تغییر دگرگون نخواهد شد. این نتایج که تعهد مستمر تأثیری مستقیم و منفی در تمایلات رفتاری و شناختی نگرشهای مربوط به تغییر دارد، ممکن است بیانگر این موضوع باشد که کارکنانی که به دلیل جایگزینی خیلی کم و به دلیل فداکاری و گذشت بسیار زیاد شخصی در سازمان باقی می‌مانند بیشتر پذیرای تغییرند، البته تا زمانی که گزینه کمی در بیرون از سازمانشان وجود داشته باشد یا اینکه هزینه ترک سازمان بالا باشد. به عبارت دیگر، وقتی که گزینه‌ها زیاد یا هزینه ترک سازمان پایین باشد، صبر و تحمل آنها در تحمل تغییر کاهش می‌پذیرد، بویژه اگر بتوانند سازمان کنونی‌شان را ترک کنند و به راحتی به سازمانی دیگر بروند.

این نتایج که تعهد هنجاری تأثیری مستقیم و مثبت در نگرشهای شناختی مربوط به تغییر دارد، ممکن است حاکی از این باشد که آنهایی که تصمیم می‌گیرند در سازمان باقی بمانند دلیلشان این است که احساس می‌کنند که باید این کار را انجام دهند و همچنین دین و تعهد را نسبت به سازمان در خودشان احساس می‌کنند که نگرش شناختی نیرومندی به تغییر را در بر دارد، اما تمایل رفتار و تعهد نگرشهای مربوط به تغییر در آنان تحت تأثیر قرار نخواهد گرفت.

سرانجام، یافته‌هایی بر این پایه که تعهد سازمانی پُل ارتباطی بین اثرهای اخلاق کار اسلامی در نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است، این تصور را تأیید می‌کند: کارکنانی که به شدت اخلاق کار اسلامی را مورد تأیید و حمایت قرار می‌دهند، تعهد بیشتری به سازمانشان دارند و به احتمال زیاد با اشتیاق بیشتری پذیرای تغییرند؛



مشروط بر اینکه چنین تغییری ذهنیت مثبتی بر تغییر آرمانها و ارزشهای اساسی سازمان را در بر نداشته باشد، چون تعهد سازمانی اغلب منعکس کننده اعتقاد و باور نسبت به هدفها و ارزشهای آن است و همچنین این تغییر به سان عاملی سودمند برای سازمان تلقی شود.

## نتیجه گیری ها

این پژوهش اعتبار برخی از نظریه های مدیریت غربی درباره اثر اخلاق کار (در این بررسی اخلاق کار اسلامی) را در ابعاد مختلف، نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی، و نقش میانجی و رابط میان شکل های مختلف تعهد سازمانی بین اخلاق کار و ابعاد مختلف نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی در محیط کار چند فرهنگی غیر غربی را به اثبات می رساند.

از این تحقیق می توان نتیجه گرفت که نظریه های مدیریت غربی درباره این موضوع در محیط های غیر غربی نیز معتبر است.

تلاشها و اقدامهای این تحقیق عبارت است از:

۱. این تحقیق در اولین قدم رابطه بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی و ابعاد مختلف نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی را، بویژه در محیط کار چند فرهنگی غیر غربی، مورد بررسی قرار داده است.
۲. این تحقیق اثر اخلاق کار اسلامی در ابعاد مختلف نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی را در محیط کار چند فرهنگی غیر غربی، مورد بررسی قرار داده است.
۳. نقش میانجی و پل ارتباطی ابعاد مختلف تعهد سازمانی بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد مختلف نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی در این پژوهش بررسی شده است، این حیطه تحقیق تاکنون مورد بررسی قرار نگرفته است، بویژه که تحقیق حاضر در محیط کار چند فرهنگی غیر غربی انجام پذیرفته و در برگیرنده تعدادی از مفاهیم ضمنی است. اولاً، به این نتیجه رسیدیم که اخلاق کار اسلامی تأثیری مستقیم و مثبت در همه

ابعاد نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی دارد و ممکن است برای رهبران تغییر در شرکت‌های بومی، مانند شرکت‌های چند ملیتی در امارات عربی متحده، یا در محیط کاری مشابه آن در امارات عربی متحده، مفید باشد. رهبران تغییر ممکن است اقدام‌هایی را به منظور افزایش حمایت و تأیید کارکنان در زمینه اخلاق کار اسلامی (یا اخلاق کار به طور کلی) انجام دهند، و سپس باعث شوند که دید کارکنان نسبت به تغییر بهبود یابد.

اخلاق کار اسلامی (یا اخلاق کار به طور کلی) ممکن است ویژگی مهمی باشد که سازمانها به کمک آن کارکنانی را که به شدت اخلاق کار اسلامی را مورد حمایت قرار می‌دهند و نگرشهای مثبت نسبت به تغییر دارند، استخدام کنند.

ثانیاً، به این نتیجه رسیدیم که اخلاق کار اسلامی اثرهایی مستقیم و مثبت در همه ابعاد تعهد سازمانی دارد که ممکن است مفید نیز باشد.

از این جهت، به منظور بهسازی سطوح تعهد سازمانی که منجر به پذیرش برخی از رفتارهای دلپسند و دلخواه کارکنان، از قبیل عملکرد بهتر در شغل خود، رضایت بیشتر نسبت به آن، غیبت کمتر، و تعایل کمتر به ترک کار و اخراج از کار می‌شود لازم است اقدام‌هایی به منظور افزایش حمایت و تأیید کارکنان از اخلاق کار اسلامی انجام شود.

ثالثاً، به این نتیجه رسیدیم که تعهد سازمانی، به‌سان پل ارتباطی میان اثرهای اخلاق کار اسلامی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی است و ممکن است برای مدیران، هم در شرکت‌های بومی و هم در شرکت‌های چند ملیتی سودمند باشد. نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی را می‌توان از طریق بهبود حمایت از اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی بهبود بخشید.

این تحقیق، مانند همه پژوهشها، محدودیتهای خاص خود را دارد: نخست اینکه، منحصر به شمار محدودی از سازمانها است که به جای خود ممکن است قابلیت تعمیم یافته‌ها و نتایج را محدود کند. دوم اینکه ممکن است شبیه به عکسبرداری از محیط کلان‌تری باشد که نتواند ماهیت پویای نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی را به طور کامل مدنظر قرار دهد. محدودیتهای دیگر آن، این است که باید آگاه بود که در تفسیر

یافته‌های آن دچار سوگیری احتمالی در خصوص موارد آزمون نشده، نشویم. مشکل بالقوه و نهفته‌ای که در برخورد با این موارد وجود دارد این احتمال است که افراد آزموده نشده، نظرهایی متفاوت با دیدگاههای افراد آزموده شده درباره متغیرهای آزمون داشته باشند. در این صورت درباره برآوردهای این پیمایش، سوگیری انجام خواهد شد.

سیاستها و خط‌مشی‌های متعددی که خود بررسی به آنها اشاره دارد عبارت است از:

۱. اینکه بررسی طولی درباره روابط بین ابعاد متعدد نگرشهای نیل به تغییر سازمانی، تعهد سازمانی، و اخلاق کار اسلامی برای درک بهتر ماهیت پویای نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی، انجام گیرد؛ ۲. اینکه پژوهشی انجام گیرد که نقش تعهد سازمانی را به‌سان پل ارتباطی بین فردگرایی و نگرشهای مربوط به تحقق تغییر سازمانی را مورد بررسی قرار دهد. بعلاوه، اثر رضایت شغلی در نگرشهای مربوط به تحقق تغییر سازمانی مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد که ممکن است این پژوهش ارزشمند باشد.

انجام تحقیقی مشابه با تحقیق کنونی با استفاده از نمونه‌ای متفاوت و تحت شرایط مختلف، برای مشاهده اینکه آیا یافته‌های این تحقیق مورد تأیید است یا نه. همچنین، بررسی تأثیر مفهوم عدالت و انصاف سازمانی در نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی کارکنان ممکن است با ارزش باشد. مقایسه اخلاق پروتستانی و اخلاق کار اسلامی نیز ممکن است ارزشمند واقع شود. همچنین، بررسی اینکه اخلاق کار پروتستانی نگرشهای کاری مشابه اخلاق کار اسلامی ایجاد می‌کند یا نه، و اگر چنین است، چرا در گروه خاصی از پروتستانها باید نگرشهای کاری شبیه نگرشهای اسلامی پدید آید؟

#### پیوست ۱: شاخص کار اسلامی

۱. تنبلی و کم‌تحرکی در کار، زشت و ناپسند است؛
۲. تعهد و ایثار در کار، فضیلت است؛
۳. خوب کار کردن، هم برای خود شخص و هم برای دیگران؛ مفید است؛
۴. سخاوت، عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم برای رفاه اجتماعی است؛

۵. تولید بیش از اندازه برای برآورده کردن نیازهای شخصی به سعادت و رفاه جامعه، به طور کلی، کمک می‌کند؛
  ۶. فرد شاغل باید کارش را با بیشترین توان ممکن انجام دهد؛
  ۷. کار به تنهایی هدف نیست، بلکه وسیله‌ای برای پرورش و رشد بعد شخصی و روابط اجتماعی است؛
  ۸. زندگی بدون کار، هیچ معنا و مفهومی ندارد؛
  ۹. رفاه بیش از اندازه برای جامعه، زیانبار است؛
  ۱۰. روابط انسانی باید در سازمانها، مورد تأکید و تشویق قرار گیرد؛
  ۱۱. کار، انسان را از توانایی تسلط بر خویش، برخوردار می‌کند؛
  ۱۲. کار خلاق، منبع خوشبختی، سعادت و پیشرفت است؛
  ۱۳. هرکس که کار می‌کند، به احتمال زیاد در زندگی رو به کمال خواهد رفت؛
  ۱۴. کار، امکان استقلال و عدم وابستگی را به همراه دارد؛
  ۱۵. فرد موفق، کسی است که در کار خود وظیفه‌شناس و وقت شناس باشد؛
  ۱۶. باید همواره سختکوش باشیم تا بتوان مسئولیتهایی را که بر دوش داریم، به انجام رسانیم؛
  ۱۷. ارزش کار بیشتر به قصد و نیت آن است تا نتایج آن.
- مرجع: علی (۱۹۸۸)

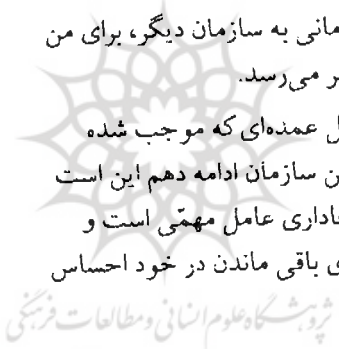
#### پیوست ۲: شاخص تعهد سازمانی: تجزیه و تحلیل عاملها

شماره	موارد	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۱.	خیلی خوشحالم که مابقی دوره خدمت (مسیر شغلی ام) را در این سازمان، بگذرانم.	۰/۵۹	-	-
۲.	از بحث و تبادل نظر سازمانم با افراد خارج از آن، لذت می‌برم.	۰/۴۹	-	-
۳.	براستی احساس می‌کنم که مسائل سازمان مسائل خود من است.	۰/۶۹	-	-

شماره	موارد	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۴.	فکر می‌کنم که به راحتی نمی‌توانم به سازمان دیگر بپیوندم؛ چون عضوی از این سازمان هستم.	۰/۶۲	-	-
۵.	احساس می‌کنم که سازمانم عضوی از خانواده‌ام است.	۰/۷۳	-	-
۶.	احساس می‌کنم از لحاظ عاطفی به این سازمان، پیوند خورده‌ام.	۰/۷۸	-	-
۷.	این سازمان معنی و مفهوم زیادی به شخصیت و سرشت انسانی می‌بخشد.	۰/۷۷	-	-
۸.	احساس تعلق و وابستگی زیادی به سازمانم دارم.	۰/۷۷	-	-
۹.	اگر شغلم را بدون داشتن شغل دیگر ترک کنم، از آنچه ممکن است اتفاق بیفتد نگرانم.	-	۰/۷۲	-
۱۰.	برایم بسیار سخت است که هم‌اکنون سازمانم را ترک کنم، حتی اگر مجبور باشم.	-	۰/۷۲	-
۱۱.	اختلال زیادی در زندگی‌ام به وجود می‌آید، اگر هم‌اکنون بخواهم سازمانم را ترک کنم.	-	۰/۷۹	-
۱۲.	ممکن است هم‌اکنون ترک سازمانم برایم بسیار پرهزینه و زیانبار باشد.	-	۰/۸۰	-
۱۳.	درست در حال حاضر، ماندن در سازمانم یکی از موضوعات اساسی است که به آن اشتیاق دارم.	-	۰/۶۴	-
۱۴.	احساس می‌کنم گزینه‌های خیلی کمی برای ترک این سازمان، دارم.	-	۰/۷۴	-
۱۵.	یکی از پیامدهای عمده ترک این سازمان ممکن است کمیابی گزینه‌های قابل دسترس باشد.	-	۰/۷۴	-



شماره	موارد	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۱۶.	یکی از دلایل عمده‌ای که موجب شده است من به کار در این سازمان ادامه دهم این است که ترک این سازمان ممکن است خطاً و کمبود قابل توجهی در شخصیت من ایجاد کند که سازمان دیگری ممکن است نتواند آن را پُر کند.	-	۰/۶۳	-
۱۷.	فکر می‌کنم امروزه رفتن از شرکتی به شرکت دیگر متداول است و به طور مکرر انجام می‌گیرد.	-	-	۰/۳۹
۱۸.	اعتقاد دارم که شخص باید به سازمانش وفادار بماند.	-	-	۰/۴۲
۱۹.	رفتن از سازمانی به سازمان دیگر، برای من غیراخلاقی به نظر می‌رسد.	-	-	۰/۷۰
۲۰.	یکی از دلایل عمده‌ای که موجب شده است به کار در این سازمان ادامه دهم این است که اعتقاد دارم وفاداری عامل مهمی است و تعهد اخلاقی برای باقی ماندن در خود احساس می‌کنم.	-	-	۰/۶۶
۲۱.	اگر پیشنهادی برای شغل بهتر در جایی دیگر به من شود، احساس می‌کنم ترک سازمانم درست نباشد.	-	-	۰/۵۳
۲۲.	آموخته‌ام که به ارزش وفادار ماندن به یک سازمان، ایمان و اعتقاد داشته باشم.	-	-	۰/۷۴
۲۳.	این روزها شرایط برای اینکه افراد بیشتری دوران خدمتشان را در یک سازمان بمانند مساعدتر است.	-	-	۰/۶۵
۲۴.	فکر می‌کنم کار معقولی است که بخواهم عضوی از سازمانی باشم که اکنون در آنجا کار می‌کنم.	-	-	۰/۶۱



Notes :

Factor 1 : Eigen value (7.137), Percentage of Variance (29.9)

Factor 2 : Eigen value (3.397), Percentage of Variance (14.2)

Factor 3 : Eigen value (1.784), Percentage of Variance (7.4)

Source : Meyer and Allen (1991).

پیوست ۳: شاخص نگرشهای مرتبط با تحقق تغییر

شماره	موارد	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۱.	تغییر به طور معمول توانایی مرا برای کنترل آنچه که در کار رُخ می دهد، می کاهد.	-	-	۰/۴۳
۲.	به طور معمول در برابر ایده های جدید مقاومت می کنم.	-	-	۰/۵۸
۳.	تغییر را دوست نمی دارم.	-	-	۰/۸۱
۴.	تغییر موجب ناکامی و عجز من می شود.	-	-	۰/۸۴
۵.	بیشتر تغییرهای محیط، برایم آزار دهنده است.	-	-	۰/۷۹
۶.	به طور معمول ایده های جدید را با تردید و دو دلی به کار می گیرم.	-	-	۰/۶۵
۷.	به طور معمول تغییر برای سازمان، سودمند است.	-	۰/۷۵	-
۸.	بیشتر همکارانم از تغییر سود می برند.	-	۰/۷۷	-
۹.	برای حمایت از تغییر هرآنچه ممکن باشد انجام می دهم.	-	۰/۶۱	-
۱۰.	به طور معمول از ایده های جدید، حمایت می کنم.	-	۰/۴۳	-
۱۱.	در یافته ام که بیشتر تغییرها خوشایند است.	-	۰/۵۵	-

شماره	موارد	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
۱۲.	به طور معمول از تغییر، سود می‌برم.	-	۰/۶۷	-
۱۳.	در انتظار تغییر در کارم هستم.	۰/۵۳	-	-
۱۴.	تمایل به استفاده از ایده‌های جدید دارم.	۰/۷۸	-	-
۱۵.	تغییرها موجب ترغیب و برانگیختن من می‌شوند.	۰/۷۳	-	-
۱۶.	اغلب شیوه‌ها و روشهای جدید را برای کارها پیشنهاد می‌کنم.	۰/۷۱	-	-
۱۷.	تغییرها اغلب به من کمک می‌کنند که بهتر عمل کنم.	۰/۶۹	-	-
۱۸.	افراد دیگر فکر می‌کنند که من از تغییر حمایت می‌کنم.	۰/۵۲	-	-

Notes :

Factor 1 : EigenValue (5.878), Percentage of Variance (32.7)

Factor 2 : EigenValue (2.481), Percentage of Variance (13.8)

Factor 3 : EigenValue (1.396), Percentage of Variance (7.8)

source : Dunham etal(1989).