

## فصلنامه جهان نوین

سال اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۷، صص ۱۴۲-۱۲۶ No 1, 2018, P 126-142

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۳۴۷۹ - ۲۶۴۵)

## تاثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی

نویسندگان : واهبیر روخمان؛ کالج اسلامی ایالت کادوس، اندونزی

عارف حسن؛ دانشگاه بین المللی اسلامی، کوالالامپور، مالزی

منبع: فصلنامه اخلاق شغل و کار-آفریقا؛ دوره ششم، شماره اول ۱ No 6, The African Journal of Business Ethics Vol 6

ترجمه: محمد حسینی<sup>۱</sup> هیرو حسینی<sup>۲</sup>

## چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر ادراک عدالت در میان کارمندان موسسات مالی در کشور اندونزی می باشد. مفهوم عدالت سازمانی سه بعد، تحت عنوان عدالت توزیعی، عملی و تعاملی متقابل را در بر می گیرد. نمونه ها شامل ۳۷۰ نفر از کارمندان موسسات مالی اسلامی در ناحیه جاوا در اندونزی می باشد. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی اثر مثبتی بر هر سه بعد عدالت سازمانی دارد. در نهایت برای تحقیقات آینده کاربردها، محدودیت ها و پیشنهاد های در زمینه عدالت سازمانی ارائه شد و مورد بحث قرار گرفت.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، عدالت توزیعی، عدالت عملی

۱. کارشناسی ارشد جامعه شناسی hosaini1987@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی herohosaini1981@gmail.com

## مقدمه

در سال های اخیر در پی شکست شرکت های بزرگ مانند Enron, Arthur Anderson, Worldcom، تمایل به تحقیق روی اخلاق کار اسلامی ضرورت کارکردی پیدا کرده است. هر چند که بیشتر مطالعات در این زمینه مانند سایر بخش های اخلاق تجارت از کشوری غربی اخذ شده است

(Lim and Lay, ۲۰۰۳; Rizk, ۲۰۰۸). بیشتر این تحقیقات، اخلاق کار پروتستانی را که توسط ماکس وبر<sup>۱</sup> جامعه شناس آلمانی-نئوریزه و حمایت شد مورد آزمون و بررسی قرار داده اند (Yousef, ۲۰۰۱). علی رغم تاثیر مذهب پروتستان و اخلاق کار پروتستانی بر روی توسعه و پیشرفت غرب، قابلیت کاربرد مدل های که به بر اساس فاکتورهای غربی هستند در کشورهای های غیر غربی به ویژه آن کشورهای که افراد آن پیرو عقاید دینی متفاوتی از غربی ها هستند، با محدودیت روبرو خواهد شد. برای مثال اسلام برای خودش مفهومی از اخلاق دارد که از قرآن و حدیث اخذ شده است. همانند پروتستانتیسیم وبری، اسلام نیز پایه و مبنای ایدئولوژیکی برای انواع نگرش های شخصی که توسعه اقتصادی را ترویج و تبلیغ می کند، مهیا می سازد (Ali, ۲۰۰۵). در واقع! با توجه یافته های علی (۲۰۰۵)، استفاده از اخلاق اسلامی، قرون طلایی هشتم تا قرن چهاردهم-دوران شکوفایی و اوج قدرت مسلمانان- را برای مسلمانان به ارمغان آورد.

همچنان که اخلاق کار پروتستانی منجر به توسعه جوامع غربی شد اخلاق کار اسلامی نیز باعث گسترش امپراتوری اسلامی و قدرت و شکوفایی مسلمانان در فواصل قرن هشتم تا چهاردهم میلادی شد. علی بیان می کند که اسلام مبنای ایدئولوژیکی برای انواع نگرش های که توسعه اقتصادی را ترویج و تبلیغ می کنند، مهیا می سازد (Ali, ۱۹۹۲). اخلاق کار اسلامی رفتار مسلمانان را در محل کار هدایت می کند و باعث خیر عمومی و رفاه اجتماعی می شود. با این وجود تمایل به تحقیق در زمینه اخلاق کار اسلامی بصورت بسیار محدود انجام شده است. اندک محققانی که بر روی

اخلاق کار اسلامی به تحقیق پرداخته اند عبارتند از : (علی، ۱۸۸ و ۱۹۹۲)، (یوسف، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱)، (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶)، (علی و ال کاظمی، ۲۰۰۷)، (خالد و ابو سعد، ۲۰۰۹). برای مثال یوسف (۲۰۰۱) به بررسی نقش تعدیلی و تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرداخته است. حجم نمونه این پژوهش ۴۲۵ نفر از کارمندان چندین سازمان در کشور امارت بوده است. نتیجه این مطالعه به وضوح نشان داد که اخلاق کار اسلامی بصورت مستقیم بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی نقش اثر دارد و اخلاق کار اسلامی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را متعادل و همسو می کند.

در چارچوب و ادبیات تحقیقی بویژه در زمینه موسسات و نهادهای مالی اسلامی به نقش تاثیر اخلاق کار اسلامی بر روی عدالت سازمانی توجه کافی نشده است. محققان اخلاق سازمانی استدلال می کنند که سره و روش غیر اخلاقی سازمانی باعث ترویج و گسترش رفتار مضر و خطرناک مانند دروغ و تقلب در سازمان می شود (Trevino and Weaver, ۲۰۰۱). کمبود مطالعات تجربی در زمینه اخلاق کار اسلامی و موضوعات مربوط به آن مانند عدالت سازمانی از دلایلی است که این تحقیق انجام می گیرد. این تحقیق به منظور بررسی تاثیر اخلاق کار اسلامی بر سه بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت نوزیعی، عملی و روابط متقابل انجام می شود. این تحقیق بر روی موسسات اسلامی خرد مالی در جاوا- شهری در اندونزی- انجام شد. گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

پرتال جامع علوم انسانی

## اخلاق کار اسلامی

در یک چارچوب اسلامی می توان اخلاق کار اسلامی را تحت عنوان اصولی که عامل تمیز و تشخیص درست از نادرست (حق از باطل) می شود (بیکان، ۱۹۹۷)، تعریف کرد. بخاطر اینکه قرآن راهنما و پشتیبان مسلمانان در تمام ابعاد زندگی می باشد، بنابراین منشا و مبنای اخلاق بر اساس آموزه های قرآن می باشد. اخلاق کار اسلامی بر تعاون تاکید می کند و مشورت را به عنوان عامل غلبه بر موانع و اجتناب از اشتباهات در نظر می گیرد. همچنین اخلاق کار اسلامی

با تاکید بر کار خلاق و نوآورانه، آن را منبع شادی و موفقیت می نامند. تلاش و کوشش در کار به عنوان عامل تقوا در نظر گرفته می شود و به احتمال بسیار زیاد کسانی که در کارشان کوشاتر هستند، نسبت به دیگران در زندگی موفق تر هستند. اخلاق کار اسلامی و پروتستانی هر دو بصورت قابل توجهی بر تلاش در کار، تعهد، و اهتمام به کار، خلاقیت در کار، اجتناب از روش های نادرست انباشت ثروت، همکاری و رقابت در محل کار تاکید دارد (رجوع شود به یوسف، ۲۰۰۱).

-آموزه های- اسلام به روشنی تئوری ماکس وبر مبنی بر اینکه جوامع مسلمان نمی توانند توسعه پیدا کنند و پیشرفت کنند را پاسخ می دهد. وبر بیان کرده است که اسلام به سه دلیل نمی تواند ارزش هایی تولیدی مانند اخلاق پروتستانی (روحیه سرمایه داری) تولید کند (Arsalan, ۲۰۰۰). اولاً تصوف به عنوان یک ویژگی آن جهانی تعبیر می شود بهمین دلیل مخالف جهان مادی است. از دیدگاه وبر تصوف مانع روحیه ی سرمایه داری می باشد زیرا تصوف زندگی قضا و قدری را تشویق تبلیغ می کند. دوماً از دید وبر اخلاق جنگجویانه چیزی مشابه روحیه ی غلبه گرایی می باشد. وبر معتقد است که اخلاق جنگجویانه متناقض روح سرمایه داری تولیدی است، زیرا که جنگ بشدت با تخریب و ترور ارتباط نزدیکی دارد و لازم و ملزوم همدیگر هستند. عامل سوم استبداد شرقی می باشد. وبر معتقد است که اکثر حکومت های اسلامی مستبد (ستمگر) هستند. آنها انباشت سرمایه و حقوق مالکیت را محدود کرده اند و جلوی آن را گرفته اند. و این باعث رواج روحیه تنلی در میان مردم شده است (Arsalan, ۲۰۰۰).

تحقیقاتی که توسط ارسلان (۲۰۰۰ و ۲۰۰۱) انجام شده است یک سری شواهدی گردآوری شده است که نظریه وبر را رد می کند و آن را بی اعتبار می خواند. ارسلان (۲۰۰۰) عملکرد مدیران بریتانیایی و ترکیه ای بر اساس اخلاق کار پروتستانی با هم مقایسه کرد. او دریافت که مدیران ترکیه ای امتیاز بیشتری را از مدیران بریتانیایی در همه ی کاراکترهای اخلاق کار پروتستانی کسب کرده اند. ارسلان بیان می کند که انتقاد وبر از اخلاق کار اسلامی به عنوان عامل بازدارنده و مانع توسعه و عملکرد اقتصادی بویژه در مورد نمونه مدیران ترکیه ای اعتبار ندارد. دوماً انگیزه های

مذهبی اثرات مهمی بر روی شغل داشته است. و در نهایت جنبش های تصوف ترکیه ایی نقشی که کالونیسیم در اروپای شمالی در قرن ۱۸ ایفا کرد، آنها هم همان نقش را دارند. همچنین اخلاقیات اسلامی و ماحصل آن نقش مهمی در اصول اخلاقی تجارت ایفا می کند. یافته های این تحقیق به وسیله تحقیق علی (۱۹۹۲) که بیان کرده بود که مدیران عربی مولدتر از همکاران غربی خود هستند، مورد تایید قرار گرفت.

### اخلاق کار اسلامی و عدالت سازمانی

نظریه عدالت سازمانی یک چارچوب مفید به منظور فهم نگرش افراد نسبت به کار، رفتار و عملکرد شغلی فراهم می آورد. که بر اساس ادراک کارمندان از مفهوم عدل یا انصاف در محل کار است

(Colquitt, Conlon, Wesson, Porter, and Ng, ۲۰۰۱; Cropanzano, Bowen, and Gilliland, ۲۰۰۷)

مفهوم عدالت به عنوان یک متغیر تشریحی مهم در رشته های مختلف علوم اجتماعی قدمتی طولانی دارد (Colquitt, ۲۰۰۱). مفهوم عدالت در چارچوب سازمانی به مساوات و انصاف در فعالیت های سازمانی مانند انتخاب ها، پرداخت

ها، پاداش، ترفیع و سایر منابع دیگر اشاره دارد. عدالت در سازمان از مهمترین دلمشغولی های کارمندان و کارفرمایان می باشد (Folger and Cropanzano, ۱۹۹۸). برخی مطالعات نشان داده است که ادراک کارکنان از عدالت

سازمانی از عوامل مهم موثر بر نتایج مختلف کار از جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار تابعانه سازمانی، فکر در باره ترک سازمان - شک در ماندن یا رفتن - و تصمیم قاطع بر ترک سازمان می باشد (Colquitt et al., ۲۰۰۱)

(Hassan, ۲۰۰۲; Cropanzano et al., ۲۰۰۷).

با این حال پژوهشگران رفتار سازمانی به تحقیق در زمینه اخلاق و عدالت سازمانی علاقه کمتری نشان داده و کمتر به این زمینه توجه کرده اند. معمولاً مفاهیم اخلاق و عدالت سازمانی بین فرایند و نتایج متمایز می شوند (Schminke,

Ambrose, and Noel, ۱۹۹۷).

نظریه ی برابری (آدام، ۱۹۶۵) به این امر اشاره می کند که کارگران، رفتارشان را در محل کار با براساس عدالت و تناسبی

که بین مسئولیتی که به آنها سپرده شده و عواید و منافع حاصل از آن تنظیم می کنند (in Trevino

and Weaver, ۲۰۰۱). با توسعه چارچوب نظری تحقیق، بر اساس یافته های تیپوت و والکر در سال ۱۹۷۵ بر

عدالت عملی به جای تحقیق در باره ی مفهوم صرف برابری تاکید می شود. آنها پی بردند که افرادی که حقوق نامطلوبی

را دریافت می کنند، وقتی که باور داشته باشند که فرایند تعیین دستمزدها منصفانه است، نسبت به حقوق دریافتی،

ارزیابی مثبتی خواهند داشت (Schminke et al., ۱۹۹۷).

بر اساس تحقیقات (Colquitt, Greenberg, and Zapata-Phelan ۲۰۰۵) عدالت سازمانی دارای سه زیر

مجموعه به نام های ذیل می باشد:

یک) عدالت توزیعی، که به منصفانه بودن حقوق دریافتی کارکنان مرتبط است.

دو) عدالت عملی، که به منصفانه بودن سیستم فرایند تعیین حقوق کارکنان مرتبط است.

سه) عدالت تعاملی، که به کیفیت تعامل متقابل افراد در یک سازمان اشاره دارد.

تحقیقات مربوط به اخلاق ارتباط تنگاتنگی با عدالت دارد. مطالعات اخلاقی بر روی افراد و عقاید آنها که چگونه بر

ادراکشان در سازمان تاثیر می گذارد، تمرکز می کند. در مرحله بعد تحقیق مربوط به عدالت بر وضعیتی که بر ادراک

افراد نسبت به سازمان موثر است، توجه شود. همانطور که اشمینک و همکارانش در ۱۹۹۷ بیان کردند که: ما می گوئیم

که افراد دیدگاه و تفسیر و عکس العمل شان نسب به جهان دوروبر به روشهای متفاوت و بر اساس چارچوب های

اخلاقی شان می باشد. این چارچوب های اخلاقی بر دید افراد نسبت به وقایع سازمانی و درآمدها و همچنین بر دید آنها

نسبت به برابری عملی و توزیعی درآمدها در سازمان تاثیر گذار می باشد (p.۱۱۹۳). رابطه بین اخلاق کار و عدالت در

مطالعات پیشین مورد بررسی قرار گرفته است (e.g. Greenberg ۱۹۹۰ and Schminke et al. ۱۹۹۷). یافته

های تحقیق گرینبرگ (۱۹۹۰) نشان داد که کارگرانی که تجربه قطع کردن حقوقشان را دارند، نسبت به شرایط عادی بیشتر امکان و انگیزه بلند کردن یا سرقت کردن را داشته اند. اشمینک و همکارانش (۱۹۹۷) نشان دادند که قانونگذاران اخلاقی ( بر اساس روش) نسبت به مسایل عدالت عملی و از طرف دیگر فایده گران اخلاقی ( بر اساس درآمد) نسبت به مسایل عدالت توزیعی توجه بیشتری دارند. تریونو و ویاور (۲۰۰۱) رابطه قوی بین رفتار منصفانه ادراک شده با اخلاق وابسته به درآمد نشان دادند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که اگر کارگران اعتقاد داشتند که سازمانشان با آنها عادلانه و اخلاقمدارانه رفتار می کرد، طیف وسیعی از کنش های غیر اخلاقی کاهش می یافت. کارکنانی که در محل کارشان عدالت سازمانی را ادراک نموده اند به دنبال فرصتی برای بهبود و ترفیع موقعیتشان به شیوه های خود هستند، در غیر این صورت می توانند برای موازنه کردن و عدالت به شیوه های غیر اخلاقی دست می زنند (Trevino and Weaver, ۲۰۰۱).

مفهوم عدالت در اسلام، قراردادن چیزی در مکان صحیح و درستش می باشد- هر چیزی سر جای خود باشد- بر اساس یافته های پژوهش محمد (۱۹۹۳) سه جنبه مهم عدالت عبارتند از ۱- قرار دادن شخص در یک پست و موقعیت بر اساس توانایی و استعدادش، ۲- تصمیم گیری مناسب برای یک موقعیت یا شخصی که آن را احراز می کند. و ۳- اعطای ثروت و مالکیت به آنان که به حق شایسته آن باشند. عدالت به عنوان یک ویژگی و خصوصیت پویا، بر هر شخص مسلمان، جدا از اینکه رهبر یا پیرو است، واجب است که آنرا اجرا و گسترش دهد (Beekun and Badawi, ۱۹۹۹). رهبری مسلمانی که دارای اخلاق اسلامی می باشد امور سازمان را بر اساس عدالت و انصاف انجام خواهد داد. بر اساس این این چارچوب که در سطور فوق ذکر شد فرضیه های زیر طراحی شد:

فرضیه اول. رابطه اخلاق کار اسلامی با عدالت عملی مثبت است.

فرضیه دوم. رابطه اخلاق کار اسلامی با عدالت تعاملی مثبت است.

فرضیه سوم. رابطه اخلاق کار اسلامی با عدالت توزیعی مثبت است.

### روش تحقیق

نمونه

این پژوهش بر روی موسسه مالی خرد اسلامی در مرکز جاوا، در کشور اندونزی صورت گرفت. شصت سازمان در این تحقیق شرکت داشتند. از آنجا که اکثر پاسخ دهندگان تنها به زبان بهاسای اندونزیایی (زبان کشور اندونزی) صحبت می کنند، پرسشنامه ها از انگلیسی به اندونزیایی ترجمه شد. این ترجمه ها توسط کارشناس زبان مورد بررسی و کنترل قرار گرفت. نمونه ها از کارکنان موسسه های خرد مالی اسلامی (BMT) اخذ شد. جهت جمع آوری داده ها در این پژوهش از پرسش نامه محقق استفاده شد. از ۵۵۰ کارمند تمام وقتی که درخواست شد که پرسش نامه ها را پر کنند، ۴۱۹ پرسش نامه برگردانده شد (نرخ پاسخگویی: ۷۶/۲ درصد). ۴۹ پرسش نامه پر شده غیر قابل استفاده بود. بنابراین نمونه نهایی ۳۷۰ پاسخگو بودند. جدول یک ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان را نشان می دهد.

مقیاس (روش اندازه گیری)

اخلاق کار اسلامی با استفاده از یک ابزار طراحی توسط علی سنجش شد. این ابزار شامل ۱۷ آیتم می باشد (نسخه خلاصه شده). مثال هایی برای این آیتم ها شامل چنین مواردی می باشد: تنبلی گناه ست، فداکاری و تخصیص وقت خود به کار تقوا و پرهیزگاری ست و عدالت و ابتکار در محیط کار شرط لازم برای خیر عمومی و آسایش اجتماعی است و .... این نسخه خلاصه شده و کوتاه در چندین کشور مسلمان مانند عربستان، امارت و کویت اجرا شده است و نتایج کاملاً امیدوارکننده بوده است. از یک طیف ۵ گزینه ای در بازه ی ۱ (به شدت مخالفم) تا ۵ (به شدت موافقم) استفاده شده است. برای سنجش پایایی این تحقیق از آلفای کرونباخ استفاده شد. که آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۵ بود. عدالت سازمانی با استفاده از یک مقیاس ۱۲ آیتمی طراحی شده توسط نیهوف و مورمان (۱۹۹۳) اندازه گیری شد.

این مقیاس ادراک کارکنان را از تخصیص منابع، عدالت عملی در تخصیص فرصت تصمیم گیری و کیفیت تعامل کارکنان با مافوق و همکارانشان در سازمان را می سنجد. مقادیر اعتبار برای سه بعد عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عملی، و تعاملی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۷، ۰/۹۰ بدست آمد.

جدول ۱: خصوصیات جمعیت شناختی افراد نمونه

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۱۹۲	۵۲
زن	۱۷۸	۴۸
کل	۳۷۰	۱۰۰
سن		
۱۸-۲۴	۹۶	۲۶
۲۵-۲۹	۱۳۹	۳۷
۳۰-۳۴	۷۷	۲۱
۳۵-۳۹	۴۳	۱۲
۴۰ - به بالا	۱۵	۴
کل	۳۷۰	۱۰۰
مدت اشتغال		
۱-۴	۲۲۳	۲۲
۵-۹	۱۱۸	۳۷
۱۰ - به بالا	۲۹	۱۰
کل	۳۷۰	۱۰۰

## نتایج

جدول دو آمار توصیفی ( میانگین و انحراف معیار) و همبستگی متغیرهای پژوهش یعنی اخلاق کار اسلامی، عدالت توزیعی و عملی و تعاملی را نشان می دهد. همبستگی بین متغیرها حمایتی اولیه برای فرضیه های مورد بررسی به ارمغان آورد. بنابراین هر سه بعد عدالت سازمانی با اخلاق کار اسلامی همبستگی مثبت و معنی داری داشتند.

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
اخلاق اسلامی کار	۳.۷۴	۰.۴۹	۱.۰۰		
عدالت توزیعی	۳.۷۸	۰.۶۱	.۱۷۵**	۱.۰۰	
عدالت عملی	۳.۷۹	۰.۵۲	.۲۵۸**	.۵۶۹**	۱.۰۰
عدالت تعاملی	۳.۸۶	۰.۶۴	.۱۳۶**	.۵۵۴**	.۶۱۸**

\*\*significant at  $p < 0.01$

\*significant at  $p < 0.05$

برای بررسی مقصود پژوهش، فرضیه های مطرح شده با استفاده از روش رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول سه بصورت خلاصه شده آورده شده است. همانطور که انتظار می رفت نتایج رگرسیون

فرضیه اول نشان داد که اخلاق کار اسلامی به عنوان یک عامل معنی دار تبیین کننده ی عدالت توزیعی می باشد-

اخلاق کار اسلامی بر عدالت توزیعی اثر مستقیم دارد- ( $R^2 = 0.216, p < 0.01$ )

همچنین یافته ها ی تحقیق، فرضیه دوم را مبنی بر رابطه بین اخلاق کار اسلامی و عدالت عملی تایید کرد. مقادیر مربوط

به اخلاق کار اسلامی واریانس ادراک عدالت عملی را تبیین می کند ( $F = 17.97, p < 0.01$ ). همچنین فرضیه سوم که

نشان داد که اخلاق کار اسلامی بر عدالت تعاملی تاثیر گذار است، تایید شد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که اخلاق کار

اسلامی نقش مهمی در تبیین عدالت سازمی ایفا می کند.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون، اخلاق کار اسلامی به عنوان عامل تبیین کننده عدالت سازمانی

	R <sup>2</sup>	F change	B
عدالت توزیعی	.۲۱۶	۱۷.۹۷**	۰.۲۱۰**
عدالت عملی	.۳۴۶	۲۳.۷۹**	۰.۲۴۶**
عدالت توزیعی	.۱۹۵	۱۴.۵۴**	۰.۱۹۵**

Note: \*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$

## بحث، پیشنهادات و محدودیت ها

نتایج تحقیق نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی رابطه قوی با ادراک عدالت توزیعی، عملی و تعاملی دارد. نتایج تحقیق نشان داد که تاثیر مثبتی بر هر سه بعد عدالت سازمانی دارد اما اخلاق کار اسلامی بروی عدالت عملی تاثیر عمیقتری دارد و آن را بصورت قویتری تبیین می کند. نتایج این پژوهش با سایر مطالعات پیشین که توسط تروینو و ویور (۲۰۰۱)، اشمینک و همکاران (۱۹۹۷) و لو و وانگ (۲۰۰۹) همسو بوده است. برای مثال نتایج تحقیق تروینو و ویور (۲۰۰۱) نشان داد که یک ارتباط قوی بین رفتار عادلانه دریافتی و نتایج اخلاقی مربوط به آن وجود دارد. علاوه براین این پژوهش نشان داد که اگر کارکنان باور داشتند که سازمانشان با آنها بصورت عادلانه رفتار می کند، طیف وسیعی از اقدامات غیر اخلاقی به طور قابل توجهی پایین تر بود. اخیراً یک پژوهش توسط لو و وانگ (۲۰۰۹) روی ۱۲۳ شرکت در هنگ کنگ انجام شد که گزارشات حاکی از این بود که جو اخلاقی محیط کار تحت تاثیر هنجارهای عدالت عملی و توزیعی است.

تحقیقات اخلاقی به بررسی افراد می پردازد و اینکه عقاید شان چگونه ادراکشان را در سازمان تحت تاثیر قرار می دهد. تحقیقات بروی عدالت در ارتباط با موقیتی است که ادراک افراد نسبت به سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد (Schminke et al., ۱۹۹۷). یک اصل مهم اخلاق کار سلامی تاکید بر عدالت و سخاوت (بخشش) در محل کار است و به اشتغال در فعالیت های اقتصادی به عنوان یک وظیفه توجه شود (Yousef, ۲۰۰۱).

اخلاق کار اسلامی از اشتغال به عنوان منبع و ابزاری برای ارتقا رشد شخصیتی و احترام به نفس یاد می کند (Yousef, ۲۰۰۱). این ارزشها در فرایند تصمیم گیری، توزیع منابع و ادراک مشارکت یا ابراز قدردانی گنجانیده شده است. در نتیجه احساسی متعادل از عدالت و برابری در سازمان توسعه و تثبیت شده است. علاوه بر این اخلاق کار اسلامی بر اجتناب از رقابت ناجوانمردانه و روش های غیر اخلاقی انباشت ثروت و دادو ستد ناصداقانه در محل کار

تاکید می کند (Yousef, ۲۰۰۰). متعاقباً این تأکیدات اخلاق کار اسلامی - بر روی عدالت و برابری در سازمان اثر خواهد داشت. بنابراین به عنوان یک اصل اساسی، اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی بر عدالت سازمانی دارد. یافته های این پژوهش چندین اثر دارد. تعدادی پیشنهاد جالب و مهم برای مدیران سازمان های اسلامی ارائه می دهد که در حال تنظیم و تدوین استراتژی و سیاست های منابع انسانی شان در سازمان هستند. علاوه بر این مدیران باید اخلاق کار اسلامی را در سازمان اجرا و مورد حمایت قرار دهند تا اینکه احساس منصف بودن سازمان نسبت به کارکنان، در آنها افزایش یابد. بنابراین مدیر می تواند تضمین کند که هر کارگری در برنامه های آموزشی که تأکید بیشتری بر کاربرد اخلاق و ارزشهای اسلامی در کار دارد، مشارکت دهد. در نهایت در بخشی از این تحقیق باید به محدودیت های تحقیق توجه کرد. اولاً طرح این تحقیق بصورت مقطعی و نه بصورت طولی بوده است. داده های مقطعی برای استنتاج علی یا علی معکوس مناسب نیست. بنابراین یک طرح تحقیق طولی، حمایت موثرتر و بهتری برای عوامل آزمون شده در این تحقیق فراهم می آورد. دوماً تعمیم یافته های تحقیق حاضر ممکن است با توجه به ماهیت نمونه مورد سوال و تشکیک قرار گیرد. سوماً تعداد متغیرها محدود است، بهتر است برای تحقیق آینده که بر روی عملکرد، استرس شغلی و سایر نتایج کار که در ارتباط با اخلاق اسلامی کار است، توضیحات بهتر و بیشتری ارائه شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- ۱-Ali, J.A. (۱۹۸۸). *Scaling an Islamic work ethic. Journal of Social Psychology*, ۱۲۸(۵): ۵۷۵-۵۸۳.
- ۲- Ali, J.A. (۱۹۹۲). *Islamic work ethic in Arabia. Journal of Psychology*, ۱۲۶(۵): ۵۰۷-۵۱۷.
- ۳-Ali, J.A. (۲۰۰۵). *Islamic Perspectives on Management and Organization. Edward Elgar Publishing, UK.*
- ۴-Ali, J.A. and Al-Kazemi, A. (۲۰۰۷). *Managerial problems in Kuwait. The Journal of Management Development* ۲۱(۵): ۳۶۶-۳۷۵.
- ۵-Arslan, M. (۲۰۰۰). *A cross cultural comparison of British and Turkish managers in term of Protestant work ethic characteristics. Business Ethics: A European Review*, ۹ (۱): ۱۳-۱۹.
- ۶-Arslan, M. (۲۰۰۱). *The Work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers. Journal of Business Ethics*, ۳۱: ۳۲۱-۳۳۹.
- ۷-Beekun, R. (۱۹۹۷). *Islamic Business Ethics. IIIT, Herndon, Virginia, U.S.A*
- ۸-Beekun, R. and Badawi, J. (۱۹۹۹). *Leadership: an Islamic Perspective, Herndon, VA: Amana publications.*

۹-Colquitt, J. A. (۲۰۰۱). *On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. Journal of Applied Psychology*, ۸۶(۳), ۳۸۶-۴۰۰.

۱۰-Colquitt, J. A., Greenberg, J. and Zapata-Phelan, (۲۰۰۵). *What is Organizational Justice?. A historical overview. In Greenberg and Colquitt (Eds), Handbook of Organizational Justice. LEA Publisher, Mahwah. NJ*, ۳-۵۶.

۱۱-Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. and Ng, K. Y. (۲۰۰۱). *Justice at the millennium: A meta-analytic review of ۲۵ years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology*, ۸۶(۳): ۴۲۵-۴۴۵.

۱۲-Cropanzano, R., Bowen, D. E. and Gilliland, S. W. (۲۰۰۷). *The management of organizational justice. Academy of Management Perspectives*, ۲۱: ۳۴-۴۸.

۱۳-Folger, R. and Cropanzano, R. (۱۹۹۸). *Organizational Justice and Human Resources Management. Thousand Oaks, London: Sage Publications.*

۱۴-Greenberg, J. (۱۹۹۰). *Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. Journal of Management*, ۱۶(۲): ۳۹۹-۳۴۲.

۱۵- Hassan, A. (۲۰۰۲). *Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave. Asian Academy of Management Journal*, ۷(۲): ۵۵-

۶۶.

۱۶-Khali and Abu-Saad. (۲۰۰۹). *Islamic work ethic among Arab college students in Israel. Cross Cultural Management: An International Journal*. ۱۶ (۴): ۳۳۳-۳۴۶

۱۷-Lau, V. and Wong, Y. (۲۰۰۹). *Direct and Multiplicative Effects of Ethical Dispositions and Ethical Climates on Personal Justice Norms: A Virtue Ethics Perspective. Journal of Business Ethics*, ۹۰ (۲): ۲۷۹ – ۲۹۴

۱۸-Lim, C. and Lay, C.S. (۲۰۰۳) "Confusiasm and the protestant work ethic". *Asia Europe Journal*, Vol. ۱, pp. ۳۲۱-۳۲۲.

۱۹-Muhammad (۱۹۹۳) . *Keadilan dalam Islam. Pustaka Pelajar, Yogyakarta*.

۲۰-Niehoff, B.P. and Moorman, R.H. (۱۹۹۳). *Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. Academy of Management Journal*, ۳۶: ۵۲۷-۵۵۶.

۲۱-Rahman, N. M., Muhamad, N. and Othman, A. S. (۲۰۰۶). *The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis. Malaysian Management Review*, ۴۱(۱).

۲۲-Rizk, R. R. (۲۰۰۸). *Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. Social Responsibility Journal*, ۱(۲): ۲۴۶-۲۵۴.

۲۳-Schminke, M., Wells, D., Peyrefitte, J., Terrence C. and Sebor, T. C. (۲۰۰۲). *Leadership and Ethics in Work Groups: A Longitudinal Assessment. Group & Organization Management*. ۲۷(۲): ۲۷۲-۲۹۳.

۲۴-Schminke, M., Ambrose, M. and Noel, T. (۱۹۹۷). *The effect of ethical frameworks on perceptions of organizational justice. Academy of Management Journal*, ۴۰(۵):

۱۱۹۰-۱۲۰۷.

۲۵-Thibaut, J. and Walker, L. (۱۹۷۵). *Procedural Justice: A Psychological Analysis. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.*

۲۶-Trevino, L. and Weaver, G. (۲۰۰۱). *Organizational Justice and ethic program "follow-through": influences on employees' harmful and helpful behavior. Business Ethics Quarterly*, ۱۱(۴): ۶۵۱-۶۵۷.

۲۷-Weber, M. (۱۹۳۰/۲۰۰۲), *The Protestant Ethic and the "Spirit" of Capitalism, Penguin Classics, New York, NY*

۲۸-Yousef, D. A. (۲۰۰۰). *Organisational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organisational change. Human Relations*, ۵۳(۴): ۵۱۳-۳۷.

۲۹-Yousef, D. A. (۲۰۰۱). *Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. Personnel Review*, ۳۰

(۲): ۱۵۲-۱۶۵.