

صفحات ۲۸ ° ۵

## بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان

روح اله سمیعی<sup>۱</sup>نسرین کوروش زاده<sup>۲</sup>سیدمحمدرضا محدث خالصی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان بوده است. روش تحقیق آن از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها توصیفی، پیمایشی و از نوع همبستگی می باشد. همچنین جامعه آماری آن کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان به تعداد ۳۴۰ نفر بود که با بهره گیری از جدول کرجسی و مورگان، ۱۸۱ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردیده اند. داده های مورد نیاز با استفاده از روش میدانی و کتابخانه ای و ابزار آن پرسشنامه جمع آوری گردید که روایی و پایایی آنها نیز بررسی و مورد تایید واقع شد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از روش مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) و نرم افزارهای SPSS و Lisrel استفاده شده است. نتایج تحقیق حاکی از رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان است و تعهد سازمانی کارکنان نقش واسطه را در رابطه میان اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان ایفا می کند.

### واژگان کلیدی

اخلاق اسلامی کار، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی

۱- گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران  
نویسنده مسئول: Roohalla.samiee@gmail.com

۲- گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

۳- گروه مدیریت، واحد علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران

## طرح مسأله

موضوع اخلاق اسلامی کار<sup>۱</sup> و سامانه ارزشی مربوط به کار طی دهه‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. به رغم این واقعیت که بسیاری از ادیان توانسته‌اند طی بخشی از تاریخ خود به پیشرفت‌های اقتصادی بسیاری دست یابند و برای جامعه خویش رفاه و نیکبختی به همراه آورند، مشارکت آنان در بسیاری از موارد کاملاً نادیده گرفته شده است (علی، ۲۰۰۵). دیدگاه اسلامی در ارتباط با کار و ملاحظات اخلاقی یا به غلط فهمیده شده و یا در حیطه مطالعات سازمانی به طور گسترده‌ای به آن نپرداخته‌اند. لذا در دهه اخیر پیشرفت چشمگیری در پژوهش‌ها و مطالعات در زمینه اخلاق اسلامی کار و بررسی نقش آن در بهبود پیامدهای فردی و سازمانی همچون خشنودی شغلی و تعهد سازمانی صورت گرفته است. یکی از مهمترین موضوع‌هایی که زمینه‌ساز بروز مشکلات متعدد برای سازمان‌ها در سطح جهان شده است، مشکلات ناشی از فساد و کارهای خلاف اخلاق در جوامع گوناگون است. رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی بوجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را وا داشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم آورند. در جامعه ما، با وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ ملی و دینی (که در آن به کار ارزش بسیار نهاده می‌شود) در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارند که اخلاق کار و در پی آن وجدان کاری را تضعیف می‌کند (پیری<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). با توجه به نقش سازمان تأمین اجتماعی و رسالت عظیمی که به عهده دارد، شناخت ویژگی‌ها و نیازهای کارکنان، پاسخگویی مناسب و به موقع به این نیازها توسط مسئولان، سبب افزایش انگیزه در آنان می‌شود و این مهم از اولویت‌های ارتقای خدمات در این سازمان می‌باشد. مباحث اخلاقیات کار، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی هر کدام از مهمترین موضوعاتی است که هنگام سرمایه‌گذاری در سازمان باید مدنظر قرار گیرد؛ چرا که در فرهنگ سازمانی قوی و پایبند به ارزش‌هاست که کارکنان در نتیجه مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، استقلال عمل و احساس مهم قلمداد شدن برای سازمان، گرایش به مسئولیت‌پذیری و تعهد در میان آنان افزایش، و در پی آن، رضایت از شغل بیشتر و فرصت برای عرضه خدمات افزایش می‌یابد (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶).

همچنین رابطه میان اخلاق کار و تعهد سازمانی توجه قابل ملاحظه‌ای را در ادبیات علوم انسانی به خود اختصاص داده است. چنین علاقه‌ای ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار نگرش کارکنان را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند تسهیل می‌کند. اخلاق کار

1. Islamic work ethic

2. Pieri

که به طور معمول مرتبط به اعتقادات مذهبی کارکنان است، فرض شده است که با تعهد سازمانی، رضایت شغلی و همچنین متغیرهای سازمانی و فردی ارتباط داشته و آنها را ارتقاء می‌بخشد. مطالعات انجام شده درباره ارتباط میان این متغیرها بر دو نوع اخلاق کاری متمرکز شده است: خطامشی‌های اخلاقی رسمی که توسط سازمان ایجاد شده است، و انتظارات اخلاقی غیررسمی. بویر، وب، ویک و نانتل<sup>۱</sup> در پژوهش‌هایشان نشان داده‌اند زمانی که کدهای اخلاقی به طور مؤثر به کار گرفته شود رضایت کارکنان افزایش می‌یابد. به علاوه هانتل<sup>۲</sup> و همکاران، بینگتون و جانستون<sup>۳</sup> رابطه مثبت قابل توجهی را میان تقویت ارزش‌های اخلاقی شرکت و تعهد سازمانی گزارش کرده‌اند (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶).

در پی شناسایی عواملی که می‌تواند به ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان سازمان منجر شود، می‌توان به وجود فرهنگ سازمانی قوی اشاره کرد. یکی از نتایج عمده وجود فرهنگ سازمانی قوی این است که جابجایی کارکنان را بشدت کاهش می‌دهد (رضائیان، ۱۳۹۰). فرهنگ قوی موجب می‌شود اعضای سازمان درباره جایگاه و محل آن اتفاق نظر کامل داشته باشند. چنین اتفاق نظر کاملی باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد زیاد نسبت به سازمان می‌شود (رابینز<sup>۴</sup>، ۱۳۹۰)؛ همین‌طور فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بر برون‌داد کارکنان مثل بهره‌وری، غیبت کاری و رضایت شغلی نیز تأثیر می‌گذارد (مصطفوی راد، ۱۳۸۹). پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که فرهنگ سازمان می‌تواند بر شیوه تفکر، تصمیم‌گیری، ادراک، احساسات و عمل افراد تأثیر گذاشته و در نتیجه، تعاملات و عملکرد اعضای سازمان و دامنه گسترده‌ای از مسائل فردی و سازمانی مانند تعهد سازمانی، وفاداری، گردش کار و رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (افخمی اردکانی و فرحی، ۱۳۹۰). برای دستیابی به تعهد سازمانی بیشتر، مدیران باید تلاش کنند که سازمان ارزش‌های کارکنان را در برداشته باشد (کنگبون و آراموگام<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). یعنی اینکه مدیریت جهت افزایش تعهد سازمانی بایستی به غنی‌سازی فرهنگ سازمان خود همت گمارد. برای افزایش روحیه و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان لازم است به برطرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه شود. تنها مدیرانی می‌توانند نیازهای مرتبه‌های بالای کارکنان تحت نظارت حوزه خود را فراهم سازند که فرهنگ مناسب را درون سازمان بوجود آورده باشند. در واقع، پذیرش باورهای کلیدی و ارزش‌ها توسط افراد، موجب شکل‌گیری هویت گروهی می‌گردد که همین وضعیت باعث کمک به

1. Buyer, Webb, Weeks & Nantel
2. Hunter
3. Byington & Johnston
4. Robbins
5. Kengboon & Aramugam

اعضای سازمان در هماهنگ‌سازی و انطباق خود با سیاست‌ها، مأموریت‌ها و اهداف سازمان می‌شود که از یک طرف به عملکرد بهتر اعضا و از طرف دیگر زمینه‌ساز تعهد بالاتر و در نهایت وفاداری بیشتر و رضایت شغلی کارکنان می‌گردد (رحیم‌نیا و علیزاده، ۱۳۸۷).

با توجه به اینکه در بافت مذهبی و اسلامی ایران، اخلاق اسلامی کار نشأت گرفته از قرآن و رهنمودهای پیامبر اکرم و ائمه اطهار از جمله متغیرهای مهم تعیین‌کننده تعهد سازمانی و رضایت شغلی است، بجاست که رابطه متغیرهای اخلاق اسلامی کار، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را در میان کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان مورد بررسی قرار دهیم تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق اسلامی کار، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان را نیز توسعه دهیم. لذا، با توجه به اینکه اسلام یکی از مؤثرترین عوامل شکل‌گیری و تنظیم دیدگاه‌ها و رفتار فردی و گروهی در زندگی بشر است، بجاست که اثرات آن بر پیامدهای کاری، به ویژه در کشوری که به عنوان نماد تحقق اصول و عقاید اسلام است، مورد بررسی قرار گیرد. بنابراین سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که آیا بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

## ۲- ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

### ۲-۱- اخلاق اسلامی کار

در عصر حاضر که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار مواجه هستند مدیریت اخلاق جایگاه و اهمیت بالایی دارد؛ اما مباحثی که تا کنون درباره اخلاق به طور عام و اخلاق اسلامی کار به طور خاص مطرح شده ریشه در مطالعات فلاسفه، عالمان دینی و منتقدان اجتماعی داشته است؛ در نتیجه بسیاری از مطالبی که تا به امروز درباره اخلاق کاری نوشته شده برطرف‌کننده نیازهای عملیاتی و کاربردی سازمان‌ها نیست. لذا پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، یکی از الزامات است (رجبی‌پور و دهقانی، ۱۳۹۱).

نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آنها شکل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. عدم توجه به اخلاق اسلامی کار در مدیریت سازمان‌ها، در جوامعی مانند ایران که از یکسو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی، و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارد، می‌تواند معضلاتی بزرگ برای سازمان‌ها به وجود آورد. بعلاوه، با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق شهروندان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی حساس‌تر شده‌اند. بی‌توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را

مورد پرسش قرار داده در نتیجه سود، موفقیت و اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۹). لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند.

## ۲-۱-۱- اخلاق اسلامی کار

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است، به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو، اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یکسو و رشد و تعالی انسان‌ها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. اگر دین اسلام را مجموعه عقاید و دستورات عملی بدانیم که بنا بر ادعای آورنده و پیروان آن عقاید و دستورات (پیامبر اسلام (ص) و مسلمانان)، از سوی آفریدگار جهان می‌باشد و اخلاق را مجموعه آموزه‌هایی که راه و رسم زندگی کردن به نحو شایسته و بایسته را ترسیم کرده، بایدها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را می‌نمایند، به خوبی به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را پاره‌ای ناگسستگی از دین به شمار خواهیم آورد. از این رو سخن گفتن از اخلاق منسوب به اسلام سخنی بجا و بحث درباره نظام اخلاقی اسلام امری موجه و گفتگو درباره ساختار کلی حاکم بر این نظام امری درخور تأمل و اندیشه خواهد بود (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷).

## ۲-۲- فرهنگ سازمانی

در هزاره سوم، سازمان‌ها به جای تأکید و توجه بر دستگاه‌ها و تجهیزات خود، بر منابع انسانی تأکید داشته، به دنبال آن هستند تا از این طریق مزیت رقابتی پایداری را نسبت به سایر سازمان‌ها خلق نمایند. فرهنگ سازمانی نیز عاملی است که توسط منابع انسانی سازمان مورد تقویت و نهادینه سازی قرار می‌گیرد و همچنین بر منابع انسانی به عنوان منبع مهم و استراتژیک سازمان تأثیر می‌گذارد و یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهره‌وری، رشد و شکوفایی استعدادها و

استفاده از توانمندی منابع انسانی سازمان است. بنابراین توجه و شناخت فرهنگ سازمانی و مدیریت آن در راستای اهداف بلندمدت و استراتژی‌های سازمان می‌تواند تأثیر بسزایی را در رشد و پیشرفت سازمان‌ها داشته و زمینه ساز ایجاد مزیت رقابتی مبتنی بر منابع انسانی گردد. فرهنگ در یک سازمان، به مثابه شخصیت یک انسان است. مفروضات بنیادی، اعتقادات، باورها، هنجارها و ارزش‌ها، به عنوان مبانی فرهنگ یک سازمان می‌باشند که شالوده وجودی آن را تشکیل داده و نقطه تمیز خوب و بد را مشخص می‌کنند. با وجود فرهنگی قوی و منسجم، افراد ضمن کسب آگاهی بیشتر پیرامون اهداف و استراتژی‌های سازمان نسبت به ارزش‌ها و هنجارها، احساس مسئولیت و تعهد و از فعالیت در سازمان احساس رضایت می‌کنند که این در کنار مدیریت قوی موجب روحیه، انگیزش و بهره‌وری در عملکرد کارکنان و سازمان می‌گردد (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۸).

#### ۲-۱-۲- تعریف فرهنگ سازمانی

تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکان‌پذیر نیست یعنی تعریفی که بطور عام، مورد پذیرش باشد وجود ندارد (شریف‌زاده، ۱۳۸۵). با تمام این وجود ریچارد موریس<sup>۱</sup> فرهنگ سازمانی را اعتقادات نسبتاً ثابت، ارزش‌ها و ادراکات مشترک که توسط اعضای سازمان حفظ می‌گردد تعریف می‌کند (گری،<sup>۲</sup> ۲۰۰۷).

جورج گوردون<sup>۳</sup> فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از فرضیات و ارزش‌های سازمان می‌داند که بطور گسترده رعایت می‌شود و به الگوهای رفتاری خاصی منجر می‌شود (فرانکتال،<sup>۴</sup> ۲۰۰۵).

از تعاریف دیگر فرهنگ سازمانی می‌توان به تعریف لوئیس<sup>۵</sup> (دانشمند بنام در قلمرو فرهنگ سازمانی) اشاره نمود، وی فرهنگ سازمانی را این چنین تعریف می‌کند: مجموعه‌ای از دریافت‌ها و تفاهم‌های مشترک برای سازمان دادن کنش‌ها است که زبان و دیگر محمل‌های نمادی را برای بیان این تفاهم‌های مشترک به کار می‌گیرد (لوئیس، ۲۰۰۹).

هوکزینسکی و بوچانان<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه نسبتاً یکنواخت از ارزشها و اعتقادات، آداب و رسوم، سنت‌ها و شیوه‌های پایدار می‌دانند که توسط اعضای سازمان تسهیم (انتقال) می‌یابد. این تعریف سودمند است، زیرا ماهیت جمعی فرهنگ را مورد توجه قرار

1. Richard Morris
2. Gray
3. George Gordone
4. Frankental
5. Louis
6. Huczynski & Buchanan

می‌دهد و بیان می‌کند که فرهنگ در هر دو سطح عقاید و رفتارها وجود دارد (سیف‌اللهی و داوری، ۱۳۸۷).

کامرون و کوئین نیز معتقدند فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌های مسلم فرض شده، باورهای اساسی، حافظه گروهی، انتظارات و تعاریفی از موفقیت است که در یک سازمان موجود است و آن ایدئولوژی رایجی را منعکس می‌کند که افراد در ذهن خود به همراه دارند و بیانگر احساس هویت کارکنان است. فرهنگ سازمانی قوانین نانوشته و رهنمودهای غالباً ناگفته‌ای را به منظور سازش با دیگران در سازمان فراهم می‌کند و ثبات سیستم اجتماعی را افزایش می‌دهد (کامرون و کوئین، ۲۰۰۶).

جامع‌ترین تعریف توسط شاین، ارائه شده که براساس آن فرهنگ سازمانی الگویی از پنداشت‌های اساسی یک سازمان است که در طول زمان به وسیله یک گروه برای مواجهه با مشکلات، سازگاری با محیط خارجی و ایجاد هماهنگی و یکپارچگی سازمانی ایجاد و توسعه داده شده و از قابلیت اطمینان بالایی برخوردار است؛ الگوی رفتاری برای اعضای جدید که روش‌های صحیح درک کردن، فکر کردن و احساس نمودن را می‌آموزد (مارتین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

از تعاریف فوق یک وجه مشترک می‌توان یافت و آن وجود یک سلسله از باورها و اعتقادات عجین شده در انسان است که ضمیر ناخودآگاه او را هدایت می‌کند. زمانی که وجوه مشترک باورها و ارزش‌ها که در اکثر تعاریف نیز بکار گرفته شده است در افراد یک جامعه و یا یک سازمان زیاد و عمیق باشد، آن جامعه دارای فرهنگ پایدار است در غیر این صورت فرهنگ آن جامعه ناپایدار بوده و به راحتی قابلیت تغییر می‌باشد (استانلی<sup>۲</sup>، ۱۳۸۶).

## ۲-۳- رضایت شغلی

یکی از موضوعات مطرح در ادبیات سازمانی مربوط به رضایت شغلی است. رضایت شغلی، یکی از مهمترین و شایع‌ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه مطالعات رفتار سازمانی است. در تمامی سازمان‌ها و مؤسسات، علاقه خاصی به بررسی رضایت شغلی صورت می‌گیرد و لذا رضایت شغلی به عنوان موضوعی مشترک در تمام سازمان‌ها تلقی می‌شود. آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان در همه مؤسسات مهم محسوب می‌گردد. مدیران، در زمان گزینش و استخدام افراد، تنها در پی داوطلبانی بر نمی‌آیند که از توانایی‌ها، تجربه و انگیزه‌های لازم برخوردار باشند؛ بلکه به نظام ارزشی آنان که متناسب با ارزش‌های سازمان باشد، نیز توجه دارند. از سوی دیگر مدیران در حین کار نیز، به نگرش کارکنان و میزان رضایت شغلی آنها تأکید دارند (زکی، ۱۳۸۷).

1. Martin
2. Stanley

رضایت شغلی به عنوان یک حالت احساسی مثبت و مطبوع، پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فردی است که کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. در اهتمام جدی و حساب شده نسبت به این موضوع شاید بتوان یکی از مطمئن‌ترین نشانه‌های به هم ریختگی اوضاع یک سازمان را خشنودی شغلی پایین کارکنان آن دانست، بنابراین اگر شغل رضایت و لذت مطلوب را تأمین ننماید شخص شروع به مذمت شغل خود کرده و در صدد تغییر آن برمی‌آید، آنچه مسلم است رضایت شغلی بر روی رضایت شخصی فرد در زندگی تأثیر بسزایی دارد و این رضایت به نوع شغل و فرد شاغل بستگی دارد (شهامت و همکاران، ۱۳۹۰).

### ۲-۳-۱- تعریف رضایت شغلی

رضایت شغلی به عام‌ترین مفهوم کلمه، حالت عاطفی شادی بخشی یا مثبتی است که از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد به او دست می‌دهد. می‌گویند این ارزیابی یا احساس مثبت زمانی پدید می‌آید که کار فرد با نیازهای او و ارزش‌های فرد و گنجایش شغل او برای تأمین نیازهای مرتبط با آن ارزش‌ها تفاوت وجود داشته باشد.

ایوانز<sup>۱</sup>، رضایت شغلی را به معنی گرایش‌های عاطفی عمومی نسبت به همه جنبه‌های شغل و گلدبرگ آن را گرایش عاطفی کلی افراد نسبت به نقش‌های شغلی که هم اکنون برعهده دارند تعریف کرده است (اندرسون<sup>۲</sup>، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساس‌های سازگار و ناسازگار است که کارکنان با آن احساس‌ها به کار خود می‌نگرند. رضایت شغلی یک احساس نسبی خوشی یا درد است که از اندیشه‌های عینی و نیت‌های رفتاری جداست، این نگرش‌ها با هم به مدیران یاری می‌دهند تا واکنش‌های کارکنان را به شغل‌شان درک کنند و اثر آن را بر رفتار بعدی‌شان پیشگویی نمایند. طبق نظر وروم<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) رضایت شغلی عکس‌العمل کارکنان در مقابل نقشی است که آنها ایفا می‌نمایند. به طور مشابه بلم و نایلور<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) رضایت شغلی را به عنوان نگرش کلی کارکنان که با توجه به دستمزد، شرایط کاری، کنترل، ترفیعات مرتبط با شغل، روابط اجتماعی در کار، شناخت استعداد و متغیرهای مشابهی نظیر ویژگی‌های شخصی و روابط گروه جدا از زندگی کاری ایجاد می‌شود، تعریف می‌گردد (ضماهنی، ۱۳۸۹).

آرنولد و فلدمن<sup>۵</sup>، رضایت شغلی را مهمترین نگرش شغلی عنوان کرده‌اند. آنها معتقدند رضایت شغلی به طرز تلقی کارکنان نسبت به شغل و سازمان بستگی دارد و وقتی ما بیان

1. Evans
2. Anderson
3. Verom
4. Belem & Nailor
5. Arnold & Feldman



می‌کنیم فردی دارای رضایت شغلی بالاست، منظور این است که در مجموع شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قایل است و نگرش مثبت به آن دارد. بنابراین در تعریف رضایت شغلی ویژگی‌های زیر باید مورد توجه قرار گیرد:

۱- رضایت شغلی یک احساس لذت و یا احساس درد است (در کارم امکان ترقی وجود دارد) و با واقعیات (کارم پیچیده است) و با نیت رفتاری (قصد دارم شغل خود را ترک کنم) تفاوت دارد.

۲- هنگامی که یک فرد به یک سازمان می‌پیوندد، با خود مجموعه‌ای از خواسته‌ها، نیازها، تجربه‌ها و تخصص‌ها را به همراه دارد که روی هم، انتظارات او را شکل می‌دهند. رضایت شغلی بیان می‌کند که بین این انتظارات و واقعیات شغلی چه میزان توافق وجود دارد (این ویژگی به نظریه برابری انگیزش مرتبط می‌شود).

۳- رضایت شغلی هم به نگرش شغلی یک فرد و هم به نگرش یک گروه اشاره می‌کند.

۴- رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات پویاست. لذا، تحت شرایط مختلف تغییر می‌کند و باید به صورت مداوم اندازه‌گیری و مورد توجه قرار گیرد.

۵- رضایت شغلی از مجموع نگرش‌های فرد به ابعاد یک شغل حاصل می‌گردد. لذا ممکن است رضایت شغلی یک فرد بالا باشد، ولی از ترفیع خود ناراضی باشد.

۶- بین رضایت شغلی و رضایت کلی از زندگی، تأثیر متقابل وجود دارد. لذا مدیران علاوه بر محیط شغلی، می‌باید بر محیط بیرونی سازمان (مانند خانواده، اوقات فراغت، سیاست و مذهب) توجه داشته باشند (مجیدی، ۱۳۸۰).

## ۲-۴- تعهد سازمانی

یکی از مشکلات عمده سازمان‌ها، جابجایی کارکنان، کم‌کاری، عدم دلبستگی و غرور سازمانی، انگیزه پائین و در نهایت، ترک سازمان توسط کارکنان است (به ویژه کارکنانی که از تخصص بالایی برخوردارند و برای سازمان یک منبع مهم به شمار می‌آیند)؛ این امر، هزینه‌های بالایی برای سازمان به همراه دارد. از جمله می‌توان به پائین آمدن بهره‌وری و هزینه‌های آموزشی، توانمندسازی، استخدام و به کارگیری و نیز از دست دادن دانش سازمانی اشاره کرد، که بسیار گزاف و سنگین است.

مشکلات فوق، امور قابل کنترلی هستند که می‌تواند برای سازمان‌هایی که حساسیت آن را درک کرده و تحت کنترل درآورده‌اند، یک قابلیت به حساب آید. به عبارت دیگر با شناسایی راه‌های کنترل عواقب نامطلوب، مدیران قادر خواهند بود که زمان خود را بهینه و به جای تمرکز بر کنترل کارکنان و جایگزین نمودن نیروهای از دست رفته، بر فعالیت‌هایی متمرکز شوند که مستقیماً با مأموریت‌های سازمان، در ارتباط‌اند.

تعهد سازمانی در علوم رفتاری به طور گسترده‌ای به عنوان یک عامل کلیدی در رابطه مابین افراد و سازمان، شناخته شده است. به عنوان مثال، برخی از محققان بر این باورند که تعهد سازمانی، عاملی است که علاقه و دلبستگی فرد را به سازمان افزایش می‌دهد؛ همچنین با مدیریت تعهد کارکنان، بسیاری از عواقب ناخواسته در سازمان‌ها از میان می‌رود (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹).

## ۲-۴-۱- تعریف تعهد سازمانی

تعاریف متعددی را می‌توان برای تعهد سازمانی برشمرد. تعهد، مفهومی چند بُعدی و پیچیده است؛ به طوری که تئوری‌ها و تحقیقات به شکل‌های متفاوتی آن را تعریف کرده‌اند.

مفهوم تعهد سازمانی برای اولین بار توسط وایت<sup>۱</sup> مورد بررسی و مطالعه قرار گرفت و سپس به وسیله بسیاری از صاحب‌نظران توسعه داده شد (دمیرای و کورابای<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

تعهد سازمانی یک فرایند پویای تعامل بین شخص و محیطش بوده (لیو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). و یک ساختار چند بعدی است که می‌توان آن را یک حالت روانی دانست که پایبندی اشخاص را به سازمان منتقل می‌کند (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰).

تعهد سازمانی نگرش فرد شاغل نسبت به سازمان است. و یا عبارت است از یک رابطه قوی از همانند سازی فرد با یک سازمان و دلبستگی وی به آن سازمان (داوود<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

بر اساس نظر کلیپ<sup>۵</sup> تعهد سازمانی مبین رفتار افراد در جهت ارزش‌ها و اهداف سازمان بر اساس انتظارات هنجاری و قانونی سازمان‌ها از اعضایشان می‌باشد (دمیرای و کورابای، ۲۰۰۸).

کانتر<sup>۶</sup> تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند.

به عقیده سالانسیک<sup>۷</sup> تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌ها تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خویش را در انجام آنها حفظ کند.

شلدون<sup>۸</sup> تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند.

1. White
2. Demiray & Curabay
3. Liou
4. Daud
5. klip
6. Kanter
7. Salansyk
8. Sheldon

بوکانان<sup>۱</sup>، تعهد را چنین تعریف می‌کند: تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان است. وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف سازمان، به خاطر خود سازمان جدای از ارزش‌های ابزاری آن (ساروقی، ۱۳۸۵).

## ۲-۵- پیشینه تحقیق

جدول شماره ۱: خلاصه نتایج داخلی تحقیقات داخلی و خارجی

محقق یا محققین	سال	عنوان	نتایج
نیازآذری و همکاران	۱۳۹۳	رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا(ع) شهرستان آمل	اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمان و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد.
موسوی کیا	۱۳۹۳	بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان آتش‌نشانی منطقه ۴ شهر تهران	بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (بعد مدیریت تغییر، همسویی اهداف، توجه به ارباب رجوع، هماهنگی گروه کاری، هماهنگی قدرت) با رضایت شغلی رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
سالاری و همکاران	۱۳۹۲	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان امام خمینی(ره) جیرفت	رابطه معکوس و معنی‌داری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.
انصاری و شاکر اردکانی	۱۳۹۲	بررسی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان	رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه وجود دارد.
		بررسی رابطه تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی در	بین تعهد سازمانی و ابعاد رضایت شغلی (نوع کار،

ارتباط با مافوق، ارتباط با همکار، حقوق و مزایا، ارتقاء در سازمان) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	پرسنل نوبتکار شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران	۱۳۹۲	فتحی و همکاران
میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن(رضایت از کار، سرپرست، همکار، فرصت‌های ارتقاء شغلی، حقوق دریافتی) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.	بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر	۱۳۹۲	سالک نژاد و همکاران
ارتباط معناداری بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد.	بررسی نقش و کارکردهای توسعه فرهنگ و جو سازمانی در تعهد سازمانی کارمندان اداره کل تربیت بدنی استان همدان	۱۳۹۱	حمزه لویی و همکاران
بین ادراکات کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.	بررسی رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران	۱۳۹۱	سلیمانی و همکاران
فرهنگ سازمانی بر روی تعهد سازمانی اثر مثبت، مستقیم و معناداری دارد.	بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی پژوهشگاه صنعت نفت	۱۳۹۰	افخمی اردکانی و فرجی
بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌داری	بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان	۱۳۹۰	زمینی و همکاران

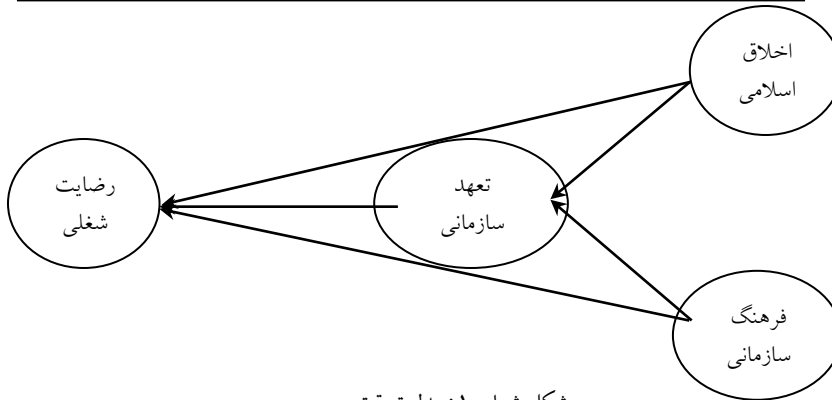
کارکنان دانشگاه تبریز	وجود دارد.		
تأثیر اخلاق کاری در رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران شرکت‌های تجاری در نیجریه	ارتباط معنی‌داری بین اخلاق کاری و رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.	۲۰۱۳	اکپرا و وین
فالنبرگ و اسپینز	بررسی رابطه تعهد سازمانی با رضایت شغلی و غیبت و جابجایی کارکنان می‌باشد.	۲۰۱۲	
السی و آلپکان	تأثیر جو اخلاقی بر رضایت شغلی که در میان ۶۲ شرکت مخابرات در کشور ترکیه دارد؛ در حالی که علائق تیمی، مسئولیت اجتماعی، قانون و کدهای حرفه‌ای تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی داشتند.	۲۰۱۱	
روخمن	اثرات اخلاق کار اسلامی را بر پیامدهای کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل) همچنین رابطه مستقیم، مثبت و قابل توجهی میان ابعاد تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی وجود دارد.	۲۰۱۰	
کوه و بو	ارتباط بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان مدیران سازمان‌های آموزشی سنگاپور وجود دارد و جو خیرخواهی و اصولی، رابطه مثبت و معناداری را با رضایت شغلی	۲۰۱۰	

نشان دادند.

مارکوویتز و همکاران	مطالعه ارتباط میان تعهد	رابطه معنی‌داری میان تعهد
۲۰۰۷	سازمانی اثربخش و رضایت	سازمانی اثربخش و رضایت
	شغلی در سازمان‌های	شغلی درونی و بیرونی وجود
	یونانی	دارد.
آلیاندر	بررسی رابطه بین تعهد	همبستگی مثبت و قوی بین
۱۹۹۰	سازمانی و رضایت شغلی	تعهد سازمانی و رضایت
	پرستاران	شغلی وجود دارد.

## ۲-۶- مدل مفهومی تحقیق

مدل مفهومی الگویی است که بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مسأله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند، تأکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می‌کند. پدید آوردن چنین چارچوب مفهومی به پژوهشگر کمک می‌کند که روابط خاصی را در نظر بگیرد، آنها را بیازماید و درک خود را در زمینه‌های پویایی‌های موقعیتی که قرار است پژوهش در آن صورت گیرد، بهبود بخشد (سکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حاضر، با توجه به مبانی نظری ارائه شده در قسمت‌های پیشین می‌توان مدل مفهومی زیر را جهت بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی کارکنان با توجه به نقش میانجی‌گری تعهد سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان ارائه کرد که در آن، جهت بررسی اخلاق اسلامی کار از مدل نظری «درویش یوسف» و جهت بررسی فرهنگ سازمانی از مدل «دنيسون» استفاده شده است، همچنین جهت بررسی رضایت شغلی کارکنان از مدل نظری «مینه سوتا» و جهت بررسی تعهد سازمانی از مدل نظری «آلن و می‌یر» استفاده شده است، که فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می‌گیرد.



شکل شماره ۱: مدل تحقیق

### ۳- روش شناسی تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر کاربردی، توصیفی- پیمایشی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان به تعداد ۳۴۰ نفر می باشد که تعداد ۱۸۱ نفر از طریق جدول کرجسی و مورگان و روش تصادفی طبقه‌ای بعنوان گروه نمونه تعیین گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. بر این اساس جهت سنجش متغیر اخلاق اسلامی کار از پرسشنامه استاندارد «یوسف» با ۱۷ سؤال، متغیر فرهنگ سازمانی از پرسشنامه استاندارد «دنسون» با ۲۰ سؤال، متغیر رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد «مینه‌سوتا» با ۳۳ سؤال و متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد «آلن و می‌یر» با ۲۱ سؤال استفاده شده است. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از روش روایی محتوایی و تأیید اساتید راهنما و مشاور و تعدادی از اساتید مجرب در زمینه مدیریت و روش تحقیق مورد قرار گرفت و جهت بررسی پایایی پرسشنامه ها هم از ضریب آلفای کرونباخ و نرم افزار SPSS نسخه 23 استفاده گردید که به ترتیب برای پرسشنامه اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی این ۰.۸۴۹ و ۰.۹۳۴ و برای پرسشنامه رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۰.۸۶۹ و ۰.۹۲۳ بدست آمد که نشان می دهد پایایی پرسشنامه ها مطلوب می باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در سطح توصیفی و استنباطی و استفاده از آزمون‌هایی نظیر تحلیل عاملی، آزمون همبستگی پیرسون و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel انجام شده است.

#### ۴- یافته‌های تحقیق

جدول شماره ۲: آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی تحقیق (نمونه ۱۸۱ نفر)

درصد فراوانی	فراوانی	جنسیت
۶۴.۱	۱۱۶	مرد
۳۵.۹	۶۵	زن
سابقه کاری		
۹.۹	۱۸	۱ تا ۵ سال
۲۳.۸	۴۳	۵ تا ۱۰ سال
۴۴.۲	۸۰	۱۰ تا ۱۵ سال
۲۲.۱	۴۰	۱۵ سال به بالا
سطح تحصیلات		
۴.۴	۸	دیپلم
۱۰.۵	۱۹	فوق دیپلم
۶۱.۹	۱۱۲	لیسانس
۲۳.۲	۴۲	فوق لیسانس و بالاتر

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد که حدود ۶۴ درصد از نمونه مورد مطالعه مرد و مابقی آن‌ها (۳۶ درصد) زن بودند. در رابطه با توزیع سابقه کاری نمونه مورد مطالعه، حدود ۱۰ درصد تا ۵ سال، ۲۴ درصد بین ۵-۱۰ سال، ۴۴ درصد بین ۱۰-۱۵ سال و ۲۲ درصد هم بالاتر از ۱۵ سال می‌باشند. در رابطه با توزیع مدرک تحصیلی نیز حدود ۴ درصد دیپلم، ۱۱ درصد فوق دیپلم، ۶۲ درصد لیسانس و ۲۳ درصد فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

در جدول شماره (۳) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق ارائه گردیده است. همان‌طور که مشاهده می‌گردد در خصوص متغیر اخلاق اسلامی کار (IWE) مینیمم نظرات مقدار ۱.۳۸ و ماکزیمم نظرات مقدار ۴.۳۳ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۹۵ و ۰.۷۷ می‌باشد. و برای متغیر تعهد سازمانی مینیمم نظرات مقدار ۱.۳۱ و ماکزیمم نظرات مقدار ۴.۷۵ و میانگین و انحراف معیار نظرات به ترتیب به میزان ۳.۹۷ و ۰.۷۸ بدست آمده است و به همین صورت آمار توصیفی برای سایر متغیرها محاسبه و ارائه گردیده است.

جدول (۳) آمار توصیفی متغیرهای تحقیق



		N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
متغیر	نشان	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
اخلاق اسلامی کار	IWE	۱۸۱	۱.۳۸	۴.۳۳	۳.۹۵۶	۰.۰۵۲	۰.۷۶۹۳۵	۰.۵۹۲
تعهد سازمانی	OC	۱۸۱	۱.۳۱	۴.۷۵	۳.۹۶۷	۰.۰۳۲	۰.۷۸۱۶۳	۰.۶۱
فرهنگ سازمانی	OCu	۱۸۱	۲.۰۰	۴.۶۳	۳.۸۷۴	۰.۰۴۶	۰.۶۰۲۶۸	۰.۳۶۳
رضایت شغلی	JS	۱۸۱	۲.۱۲	۴.۵۳	۴.۱۵۸	۰.۰۸۹	۰.۹۳۳۵۳	۰.۸۷۱

در جدول شماره (۴) با توجه به سطح معنی‌داری کمتر از یک درصد میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون (پنهان) با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داده شده است.  
جدول ۴: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

		IWE	OCu	OC	JS
IWE	Pearson Correlation	1			
	Sig. (2-tailed)				
	N	181			
OCu	Pearson Correlation	.511*	1		
	Sig. (2-tailed)	.000			
	N	181	181		
OC	Pearson Correlation	.518*	.446*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.560		
	N	181	181	181	
JS	Pearson Correlation	.617*	.612*	.598*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	181	181	181	181

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

با توجه به جدول فوق میزان همبستگی بین متغیر اخلاق اسلامی کار (IWE) و فرهنگ

سازمانی (OCu) به میزان ۰.۵۱۱ و میزان همبستگی بین متغیر اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی (OC) به میزان ۰.۵۱۸ می‌باشد که در سطح یک درصد میان متغیرهای مکنون تحقیق همبستگی معنی‌داری وجود دارد. همچنین میزان همبستگی بین متغیر اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی (JS) به میزان ۰.۶۱۷ می‌باشد که در سطح یک درصد میان متغیرهای مکنون تحقیق همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

همچنین نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌های تحقیق با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول (۵): نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیه‌های مدل

مسیر	نشان	ضریب معناداری	نتیجه
		مسیر	آزمون
اخلاق اسلامی کار -- تعهد سازمانی	IWE --- OC	۰.۵۳	قبول
فرهنگ سازمانی -- تعهد سازمانی	OCu --- OC	۰.۴۶	قبول
اخلاق اسلامی کار -- رضایت شغلی	IWE --- JS	۰.۵۵	قبول
فرهنگ سازمانی -- رضایت شغلی	OCu --- JS	۰.۴۰	قبول
تعهد سازمانی -- رضایت شغلی	OC --- JS	۰.۶۱	قبول

مطابق جدول شماره ۵ می‌توان گفت ضریب مسیر رابطه بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی ۰.۵۳ است. آماره تی برای این ضریب نیز ۳.۲۷ است که مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی قدرمطلق ۱.۹۶ بدست آمده است. لذا بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. همچنین بر این اساس ضریب مسیر رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی ۰.۴۶ است و آماره تی برای این ضریب نیز ۴.۴۰ است لذا بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در خصوص رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی مقدار ضریب مسیر ۰.۵۵ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۳.۰۱ است بنابراین بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مقدار ضریب مسیر بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ۰.۴۰ است. از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۲.۴۷ است پس بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نهایتاً، در خصوص فرضیه آخر که به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌پردازد، مقدار ضریب مسیر ۰.۶۱ بدست آمده است و از آنجا که مقدار تی برای این ضریب، ۲.۶۷ است می‌توان اینگونه نتیجه‌گیری نمود که بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

### ۵- نتیجه گیری، بحث و پیشنهادات

با توجه به یافته‌های تحقیق، بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این بدین معنا است که می‌توان انتظار داشت تا با افزایش اخلاق اسلامی کار در سازمان میزان تعهد سازمانی کارکنان افزایش یابد. اغلب متغیرهای ارزشی و اخلاقی نظیر اخلاق اسلامی کار، نگرش افراد را نسبت به پدیده‌های مختلف، تحت تأثیر قرار می‌دهند و سپس نگرش مذکور است که رفتار افراد را در موقعیت جهت‌دهی می‌کند. به بیان دیگر می‌توان گفت که ادراکات اخلاقی نظیر اخلاق اسلامی کار، سطح تعهد، وفاداری و یا رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. یافته‌های حاصل از بررسی این فرضیه، با یافته‌های تحقیقات نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۳)، بهنام‌فر (۱۳۹۳)، انصاری و شاکر اردکانی (۱۳۹۲)، اکپرا و وین (۲۰۱۳)، روخمن (۲۰۱۰)، مبنی بر اینکه رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد، همسو است.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که با بهبود فرهنگ سازمانی، تعهد کارکنان به سازمان نیز افزایش می‌یابد. همراستا با این یافته، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فرهنگ سازمان می‌تواند بر نگرش‌ها، احساسات، تعهد سازمانی، وفاداری اثر بگذارد، چراکه فرهنگ اهرمی قوی در هدایت فرهنگی است. یافته‌های حاصل از بررسی این فرضیه، با یافته‌های تحقیقات حمزه‌لویی و همکاران (۱۳۹۱)، افخمی اردکانی و فرحی (۱۳۹۰)، ضیائی و همکاران (۱۳۹۰)، که همگی به این نتیجه دست یافتند بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، همسو است.

نتایج حاصل از فرضیه سوم حاکی از آن است که بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر، هر چقدر کارکنان احساس کنند که اخلاق اسلامی کار بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند. این نتیجه با مبانی نظری و پژوهشی موضوع همخوان است و بیانگر نتایج پژوهش‌های سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، اکپرا و وین (۲۰۱۳)، روخمن (۲۰۱۰) است.

همچنین یافته‌های حاصل از بررسی فرضیه چهارم تایید می‌کند بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین هر اندازه به فرهنگ سازمانی توجه بیشتری شود کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان گلستان از رضایت بیشتری برخوردار خواهند شد، همچنین این موضوع در کارایی کارکنان در سازمان اثر قابل توجهی خواهد داشت. از زیربنای نظری تحقیق چنین استنباط می‌شود که فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تأثیرگذار

است. ساشکین معتقد است با ساختن فرهنگ و فضای مناسب در سازمان می‌توان موجبات ارضای نیازهای مراتب بالای کارکنان و رضایت آنها را فراهم کرد. همچنین با این نظریات می‌توان استنباط کرد که برنامه‌ریزان نمی‌توانند اساس و معیار رضایت شغلی را بدون توجه به فرهنگ سازمانی پایه‌ریزی کنند. بنابراین باید بین نیازهای کارکنان و فرهنگ سازمانی حتماً تجانس وجود داشته باشد تا رضایت شغلی به بالاترین حد خود برسد. یافته‌های حاصل از بررسی این فرضیه، با یافته‌های تحقیقات موسوی‌کیا (۱۳۹۳)، زمینی و همکاران (۱۳۹۰) که همگی معتقدند همبستگی مثبت و معناداری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد، همسو است.

یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه آخر تحقیق نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی کارکنان و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به این معنی که با افزایش تعهد و دلبستگی کارکنان به سازمان، میزان رضایت شغلی آنها نیز افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد افزایش میزان تعهد، موجب چشم‌پوشی کارکنان از برخی از کاستی‌های سازمان شده و از کاهش میزان رضایت آنان جلوگیری می‌نماید، که این موضوع می‌تواند برای سازمان به عنوان یک فرصت تلقی شود. یافته‌های حاصل از بررسی این فرضیه، با یافته‌های تحقیقات فتحی و همکاران (۱۳۹۲) و سالک‌نژاد و همکاران (۱۳۹۲) و مارکوویتز و همکاران (۲۰۰۷) و آلپاندر (۱۹۹۰) که همگی معتقدند همبستگی مثبت و قوی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد، همسو است.

بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه‌های تحقیق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- مؤلفه‌های اخلاق اسلامی کار و به ویژه کار دقیق و انسان دوستانه برای افزایش تعهد افراد تقویت شود. در این راستا می‌توان از برنامه‌های مختلف تشویقی و انگیزشی برای کارکنانی که کارها را دقیق و نوع‌دوستانه انجام می‌دهند، استفاده کرد. این امر باعث تقویت تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد.

- مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق اسلامی کار را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار داده و به کار به عنوان منبع سعادت و خوشبختی نگاه کنند و این نگاه و دیدگاه به کار واقعاً در عمل به کار گرفته شود.

- در سازمان این امکان را برای کارکنان فراهم نمایند که در جلسات تصمیم‌گیری شرکت نمایند و نظرات کارکنان در جلسات تصمیم‌گیری را بکار گیرند، که این عاملی در جهت افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در مقابل تصمیمات متخذه می‌باشد.

- تیم‌سازی، ایجاد و افزایش احساس هویت سازمانی در سطح سازمان به گونه‌ای که کارکنان و مدیران سازمان خود را عضو یک خانواده مشترک بدانند.
- مسئولان سازمان تلاش خود را بر درک کارکنان از عادلانه بودن پاداش‌ها، رویه‌ها و تعاملات، اعتماد به سازمان و مدیران، که منجر به رضایت بیشتر می‌شود، متمرکز نمایند.
- به عقاید و نظرهای کارکنان احترام گذاشته، آنان را به ابراز عقاید خود تشویق نمایند و سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی را به وضوح برای کارکنان تشریح نمایند.
- سازمان باید در بدو استخدام افراد، با آموزش‌ها و راهنمایی‌های لازم افراد تازه وارد را در چارچوب ارزش‌ها و فرهنگ سازمان قرار دهد.
- از آنجایی که عوامل مختلفی بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان مؤثر هستند، به نظر می‌رسد ضروریست مدیران با توجه به عواملی مانند شفاف نمودن شغل، ارزشیابی صحیح عملکرد کارکنان، ایجاد امنیت شغلی و غیره بر میزان دل‌بستگی و تعهد سازمانی کارکنان بیفزایند.



### فهرست منابع

- استانلی، دیویس. (۱۳۸۶). مدیریت فرهنگ سازمانی، ترجمه ناصر میرسپاسی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سوم.
- اعظمی، امیر؛ آبیانی، سعید؛ تولائی، روح‌اله (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی، دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷.
- افخمی اردکانی، مهدی؛ فرحی، رضا (۱۳۹۰). فرهنگ، تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان دانشی طراحی و تبیین مدلی در پژوهشگاه صنعت نفت، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره ۲۴.
- الوانی، سیدمهدی؛ حسن‌پور، اکبر؛ داوری، علی (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال پنجم، شماره‌های ۳ و ۴.
- اندرسون، آلن؛ کپیریانو، آنا. (۱۳۸۸). رفتار سازمانی اثربخش: رویکرد مبتنی بر مهارت‌ها و فعالیت‌ها، ترجمه علیرضا جباری، عباس کحازاده، مجید پسران قادر، تهران، نشر شرکت سیم لاک‌ی فارس.
- انصاری، محمداسماعیل؛ باقری کلجاهی، علی؛ صالحی، مسلم (۱۳۸۹). تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دومانهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۱.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سی و یکم.
- رضائیان، علی. (۱۳۹۰). اصول مدیریت، تهران، سمت، چاپ بیست و دوم.
- رحیم‌نیا، فریبرز؛ علیزاده، مسعود (۱۳۸۷). بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون از نظر اعضای هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد، فصلنامه مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی، دوره دهم، شماره ۱.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷). بررسی تحقیقات رضایت شغلی در ایران، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۱.
- ساروقی، احمد (۱۳۸۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، نشریه مدیریت دولتی، شماره ۲۵.
- سرمدی، محمدرضا؛ شالباف، عذرا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره ۳.
- سیف‌اللهی، ناصر؛ داوری، محمدرضا. (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان‌ها، تهران، انتشارات آراد کتاب.
- شریف‌زاده، کاظم. (۱۳۸۵). مدیریت و فرهنگ سازمانی، تهران، نشر قومس، چاپ سوم.
- شهامت، نادر؛ روزگار، مریم؛ شهامت، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از دو جنبه انگیزشی و بهداشتی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم،

شماره ۲.

- ضماهنی، مجید. (۱۳۸۹). بررسی رابطه نظام انتخاب و انتصاب مدیران با رضایت شغلی کارکنان در استانداری بوشهر و فرمانداری‌های تابعه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

- مجیدی، عبدالله (۱۳۸۰). رضایت شغلی و عملکرد، فصلنامه دانش انتظامی، شماره ۸.

- مصطفوی‌راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عسکریان، مصطفی؛ فرزاد، ولی‌اله (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه‌های متوسطه نظری شهر شیراز، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره ششم، شماره ۱.

- نصیری پور، امیر اشکان؛ رئیسی، پوران؛ هدایتی، سیدپوریا (۱۳۸۸). رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های عمومی آموزش دانشگاه علوم پزشکی ایران، فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۱۲، شماره ۳۵.

-Ali, A.(2005). Islamic perspectives on management and organization. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.

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

-Cameron, K.S & Quinn, R.E.(2006). Diagnosing and changing organizational culture, The Jossey-Bass publishing, Revised Edition, p.14.

-Daud, N.(2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian Firms, International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 10.

-Demiray, E & Curabay, S.(2008). Organizational commitment of anadolu university open education faculty students, International Journal of Social Sciences, Vol. 3, Issue2.

-Frankental, Peter.(2005). Corporate social responsibility-apr invention?, Corporate Communications: An International Journal V.6 Number, p:397.

-Gray, Daniel H.(2007). Standards of corporate responsibility are changing, Financial Analysts Journal, Vol. 27, No. 5. p:28.

-Kengboon, O & Aramugam, V.(2006). The influence of corporate culture on organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia, Sunway Academic Journal, 3, pp:99-115.

-Koh, H. C & Boo, E. H.(2010).The link between organizational ethical and job satisfaction, Journal of Business Ethics, 29, pp:309-324.

unfamiliar organizational settings, Journal of personnel Management; 25, p:226.

-Martin, R.L & Osberg, S.(2007). Social entrepreneurship: The case for definition, available at: <http://www.ssireview.org/articles/entry/social>

-Pieri, Z.(2009). A study of work ethic and social factors affective on that among personnels of department islamic culture in Zanjan city (Master thesis), Islamic Azad University Zanjan Branch.

-Rahman N. M & Muhamad, N & Othman, A. S.(2006). The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis, Malaysian Manag Rev; 41(1), pp:79-89

-Rokhman, W.(2010). The effect of islamic work ethics on work outcomes, EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol.15, No.1, pp: 21-27.

