

بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز

محمد حسنی *

زهرا حیدری زاده **

ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی ***

پذیرش نهایی: ۹۱/۱۲/۸

دریافت مقاله: ۹۱/۸/۲۰

چکیده

پژوهش پیش رو با هدف بررسی نقش اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل تمام کارکنان شاغل در بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز است که از میان آنها ۲۰۵ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد استفاده شد. به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون اندازه گیری شده در الگوی مفهومی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته های تحلیل همبستگی میان متغیرهای پژوهش نشان می دهد میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، هم چنین در این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

کلید واژه ها: اخلاق اسلامی کار، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی.

mhs_105@yahoo.com

* دانشیار دانشگاه ارومیه

adib1420@yahoo.com

** نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

ghasemzadee@yahoo.com

*** استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

بیان مسئله

مسئولان و کارکنان هر دانشگاهی مأموریتها و رسالتهای آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و خدمات اجتماعی متفاوتی را عهده‌دار هستند که در راستای تحقق اهداف آموزش عالی در مسیر تربیت نیروهای متخصص و فرهیخته در جهت رشد و توسعه جامعه بدان عمل می‌کنند. اکبری و شکرانی (۱۳۸۷) به اهمیت نقش دانشگاه در پاسخ به نیازهای معرفتی محیط داخلی همچون آموزش، پژوهش و یادگیری و نیازهای غیر معرفتی همانند "نقدپذیری، شکیبایی، تضارب آراء، وفای به عهد، تهذیب نفس، تکریم انسانها، تعهد به ارزشها، امانتداری و..." اشاره می‌کنند (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰: ۳۲). با توجه به اهمیت نقش دانشگاه‌ها و رسالت عظیمی که به عهده دارند، 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 فرایند آموزش عالی است. مباحث اخلاقیات کار، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی هر کدام از مهمترین موضوعاتی است که هنگام سرمایه گذاری در آموزش عالی باید مد نظر قرار گیرد؛ چرا که در هر فرهنگ سازمانی قوی و پاینده به ارزشهاست که کارکنان در نتیجه مشارکت در تصمیم گیریها، استقلال عمل و احساس مهم قلمداد شدن برای سازمان، گرایش به مسئولیت پذیری و تعهد در میان آنان افزایش، و در پی آن، رضایت از شغل بیشتر و فرصت برای عرضه خدمات افزایش می‌یابد. در مجموع، این عوامل به ارتقای سطح علمی دانشگاه و ایجاد وجهه معتبر علمی و اجتماعی برای دانشگاه منجر می‌شود. این در حالی است که "اخلاق سازمانی بر پایه اعتماد آفرینی است و ضعف در سامانه اخلاقیات یعنی کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی؛ این مسئله منجر می‌شود به اینکه مدیریت و سازمان به سمت کنترل گذشته نگر سمت و سو یابد و به این ترتیب، انرژی سازمان به منفی تبدیل شود" (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶: ۲۲). فلاین^۱ (۱۹۹۴) نیز این طور گزارش کرده که اخلاق کار در

1- Flynn

استخدام در میان کارکنان پیش از دهه ۱۹۹۰ مقدمتر از مهارتها فرض شده است (مُحَمَّد^۱ و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۳). اخیراً نیز توجهات به سمت ارتباط معنویت (مذهب) و مدیریت به بارش ناگهانی مجموعه مقالات مرتبط با مذاهب متفاوت مطابق با جنبه‌های گوناگون کسب و کار با رفتار اخلاقی و با رفتار در محل کار منجر شده است؛ ولی باید دانست بررسی نقش مذهب در محل کار موضوع جدیدی نیست (پاروتیا^۲، ۲۰۰۹: ۵۲).

اخلاق اسلامی و اخلاق اسلامی کار

آموزش خلق و خوی شایسته، که موجبات سعادت دنیوی و اخروی انسانها را فراهم سازد، یکی از آموزه‌های اساسی ادیان الهی است؛ خداوند در قرآن، پیامبر اسلام (ص) را به سبب داشتن خلق نیکو می‌ستاید: *وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ* (قلم/۴)؛ امیرمؤمنان در آموزش آموزشهای اخلاق اداری، کارگزاران و کارکنان دستگاه اداری را در این جهت آموزش می‌داد و در نامه‌ای به اشعث بن قیس، استاندار "آذربایجان" چنین فرموده است: همانا کاری که به عهده توست، طعمه‌ای برایت نیست، بلکه امانتی است بر گردنت و آن که تو را بدان کار گمارده، نگهداری امانت را به عهده ات گذارده و تو پاسخگوی آنی نسبت به اینکه فردا دست توست. این حق برای تو نیست که در میان مردمان به استبداد و خودرأیی عمل نمایی و به کاری دشوار جز با دستاویز محکم درآیی (نهج البلاغه، نامه ۵: ۴۲۵). هنگام مطالعه سامانه اخلاق اسلامی چند معیار مرتبط را باید مد نظر قرار داد: عدالت و برابری، اعتماد و درستکاری و نوع پرستی و سخاوتمندی (بیکن^۳ و جمال، ۲۰۰۵: ۱۳۴). قرآن کریم نیز اغلب مسائلی را در رابطه خوب با مشتری به روشنی بیان کرده است و وجود این ارتباط را برای توزیع مسئولانه و عادلانه رفاه اقتصادی در جامعه ضروری می‌داند. در حقیقت، قرآن به طور کلی با بیکاری و اتلاف وقت توسط هر شخصی یا هر کسی مخالف است که خود را درگیر فعالیت‌های ناکارآمد کند (عبدل شکور و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۰۶).

1- Mohamed
2- Parboteeah
3- Beekun

موارد فراوانی از آیات و روایات بر تولید و فعالیت مولد تأکید دارد: "پس از برپایی نماز، دنبال کسب و کار بروید و از روزی خداوند استفاده کنید" (جمعه/۱۰). در اسلام بر همکاری و تعاون در کار تأکید، و از مشورت به عنوان روشی برای دوری از اشتباهات و رفع مشکلات نام برده می‌شود. باید یادآور شد که پایه و اساس اخلاق اسلامی درک و فهم مسلمانان از تفسیر آموزه های قرآن و سنت حضرت محمد(ص) است که همیشه در نهایت به تسلیم در برابر خدا منجر می‌شود (عبدل شکور و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۱۰). از امام حسین(ع) این گونه روایت شده است: "هان ای مردم! در اخلاق شایسته و والا با هم رقابت کنید (شریفی و همکاران، ۱۳۷۸: ۸۱۴)". نیز امیر مؤمنان (ع) در نامه‌ای به عاملان وصول مالیات این گونه بیان می‌کنند: "با مردم به انصاف عمل کنید و در برآوردن حاجت مردم صبور و خیرخواه باشید و... (نهج البلاغه، نامه ۵۱: ۴۹۳). این همه تأکید در التزام به اخلاق اسلامی کار در راستای تقویت کارایی است. براساس اظهارات بیکن (۱۹۹۶)، اخلاق کار به عنوان مجموعه ای از اصول اخلاقی در زمینه اسلامی تعریف می‌شود که آنچه را درست است از آنچه نادرست است، تمیز می‌دهد (بیکن، ۱۹۹۶: ۵).

یوسف^۱ (۲۰۰۰)، طی مطالعاتی که انجام داد، عنوان کرد که مبانی اخلاق اسلامی کار تنها به بعد اقتصادی مربوط نیست بلکه ابعاد اخلاقی، روانی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود و اینکه کار باید به طور وسیعی برای فرد و جامعه معنی دار باشد؛ چرا که در دیدگاه های اسلامی به کار به عنوان فعالیت حتمی و الزامی و فضیلت و تقوا توجه می‌شود و منبع قابل توجهی برای استقلال فرد و در بردارنده معانی رشد شخصی، عزت نفس، رضایت و خودشکوفایی وی به شمار می‌رود (یوسف، ۲۰۰۰b: ۵۱۵). اولین پژوهشهای انجام شده در گستره اخلاق کار بر اخلاق پروتستانی کار^۲ تکیه کردند که توسط ماکس وبر^۳ حمایت می‌شد (یوسف، ۲۰۰۰a: ۲۸۴). وبر (۱۹۳۰) بر این مسئله تأکید کرد که اخلاق پروتستانی کار (PWE) علت اصلی این سؤال است که چرا بسیاری از کشورهای پروتستانی موفق

1- Yousef

2- Protestant Work Ethic (PWE)

3- Max Weber

بودند! بحث اصلی وبر (۱۹۳۰) حول این بیان است که (مذهب) پروتستان پیروانش را به ارج نهادن و گرامی داشتن محیط اجتماعی و اقتصادی آنان ترغیب می‌کند؛ بویژه با تأکیدی که بر ارزش کار در زندگیهای روزانه و پیگیری مستمر و منظم منافع و بهبودیهای حاصل و ایجاد وضعیت مناسب برای رشد سرمایه دارد (پاروتیا، ۲۰۰۹: ۵۲). وبر (۱۹۵۸) این طور عنوان کرد که به رغم تأثیر پروتستان و اخلاق پروتستانی کار بر توسعه اقتصادی در غرب توان کاربرد الگوهای پایه ریزی شده بر این عناصر، شاید در جوامع غیر غربی محدود باشد (وهیپور، ۲۰۱۰: ۲۱). در واقع این موضوع صحت دارد و ارزشهای اخلاقی اسلام از ارزشهای اخلاقی مکاتب غرب متفاوت است؛ چرا که سامانه‌های غربی عموماً برای اخلاق الگویی جدا از دین را پیشنهاد می‌کنند در حالی که اخلاق اسلامی بر روابط انسان با خالقش تمرکز دارد (بیکن، ۱۹۹۶)؛ به عنوان مثال، لاریجانی و زندی از استقلال فردی، عدم زیانباری، سود رسانی و عدالت نام می‌برند که چهار اصل کلیدی راهنمای تصمیم‌گیریهای اخلاقی در کشورهای غربی است و ضرغام (۱۳۸۵) در نقد این اصول بیان می‌کند که هر چند این اصول از دیدگاه اسلام نیز قابل قبول است، تعاریف آنها در فرهنگ غرب با آنچه ما به آنها اعتقاد داریم، متفاوت است (خاقانی زاده و همکاران، ۱۳۸۹: ۹۷). رحمان (۲۰۰۶) اعلام می‌کند که در اسلام التزام به اخلاق کار، انتظارات از روابط و مناسبات هر فرد با توجه به رفتار او در محل کار است که شامل تلاش، از خود گذشتگی، همکاری، مسئولیت، روابط اجتماعی و خلاقیت می‌شود (محمد و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۳). همین طور مدیریت اسلامی تأکید بسیاری بر اصول عدالت دارد (هشیم، ۲۰۰۸: ۱۴۹). قرآن، اغلب به صداقت و عدالت در حرفه و کار اشاراتی می‌کند و بارها به توزیع منصفانه و متساوی ثروت در جامعه ندا می‌دهد (هشیم، ۲۰۰۸: ۱۴۸). اساساً در ارتباط نزدیک هر فرد با خدا می‌توان انتظار داشت که نگرشها و رفتار وی مطابق با قوانین و مقررات مذهبی برانگیخته شود؛ هم چنانکه خدر (۲۰۰۱) عنوان می‌کند، وقتی کارشناسان مسلمان با وضعیت دشوار انتخاب بین منافع عمومی و خصوصی رو به رو می‌شوند، آنها اولویت را به منافع عمومی می‌دهند (هشیم، ۲۰۰۸: ۱۴). در حقیقت، اسلام (مسلمانان) را به شکوفایی و

موفقیت از طریق استفاده از منابع خدادادی ترغیب می‌کند (پاروتیا، ۲۰۰۹: ۵۷). این چنین است که اسلام راه کامل و بی‌عیب و نقص زندگی عنوان می‌شود (علی، ۱۹۸۸) و چشم انداز منحصر به فردی را در اخلاق فرمول بندی، و بخوبی مفهوم خاص اخلاق کاری را عنوان کرده است (عبدل شکور و همکاران، ۲۰۱۰: ۱۱۰).

رضایت شغلی

اهمیت ارضای شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کاری می‌گذرانند. از این رهاورد رضایت شغلی، احساسات مثبت یا لذت بخشی است که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بدان دست می‌یابد (مقیمی، ۱۳۹۰: ۳۸۳). همین‌طور رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۵۵). هاپاک^۱ رضایت شغلی را مفهومی چند بعدی و پیچیده می‌داند و بر این باور است که با عاملهای روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد؛ لذا هر فرد با تأکیدی که بر عاملهای گوناگون نظیر میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، وضعیت محیط کار و تشویقهای لازم می‌شود از راه های گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (صافی، ۱۳۷۹: ۱۵۰). کینزبرگ^۲ و همکارانش (۱۹۵۱) به دو نوع رضایت شغلی با عنوان رضایت درونی و بیرونی اشاره می‌کنند که رضایت درونی را ناشی از احساس لذت انسانی از اشتغال به کاری که دارد می‌داند و رضایت بیرونی را ناشی از میزان دستمزد و پاداش، نوع کار، روابط انسانی حاکم بر محیط و بالاخره وضعیت محیطی ذکر می‌کنند (صافی، ۱۳۷۹: ۱۵۳). کارکنان در رضایت بیرونی، رضایت خود را از عواملی مثل پرداخت، ارتقا، تحسین سرپرست و تعامل با همکاران (نشأت گرفته از وظایف) بروز می‌دهند و در رضایت درونی، رضایت خود را از ارزشها، حس مسئولیت پذیری، رتبه و جایگاه اجتماعی، موقعیت، استقلال و عزت نفس متأثر از وظایف و کارها

1- Hapak

2- Kingzberg

نشان می‌دهند. به رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، طرز تلقی یا قضاوت کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود استناد می‌شود (روچی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸۶).

تعهد سازمانی

کو و بو^۱ (۲۰۰۴)، رابطه میان اخلاقیات و رضایت شغلی و برگشت سرمایه را با نظریه عدالت سازمانی بیان کردند بدین سان که ادراک منصفانه کارمندان گرایشهای شغلی آنان و بازده سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این دیدگاه کارمندانی که این طور برداشت می‌کنند که سازمانهایشان اخلاقی هستند و پایبند به اصول اخلاقی به احتمال زیادتری این گونه برداشت می‌کنند که سازمانهایشان با آنها عادلانه و منصفانه رفتار می‌کنند. بنابراین به نوبه خود، محتمل است که این موضوع رضایت شغلی آنها را افزایش دهد و به تبع آن، رضایت شغلی و داشتن نگرش مثبت نسبت به شغل و سازمان موجب کوشش در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود (وهیپور، ۲۰۱۰: ۲۳). به عقیده کوردرد از دست دادن کارمندان می‌تواند گران تمام شود؛ زیرا ترک شغل علاوه بر اتلاف هزینه‌های فراوان آموزش، موجب از دست رفتن مهارتها، تخصص‌ها و منابع انسانی نیز می‌شود (روچی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸۶). وقتی کارمندی سازمان را ترک می‌کند، سازمان به صرف منابع برای جذب، استخدام و آموزش کارمند جدید موظف می‌شود. ویلیامز افزایش رضایت شغلی را در ارتقای تعهد سازمانی مؤثر می‌داند (رنجبریان، ۱۳۸۰: ۵). براساس یافته‌های آلن و مایر^۲ (۱۹۹۰)، تعهد سازمانی، بیان و حالت روانی است که هر کارمند را به سازمان پیوند می‌دهد (وهیپور، ۲۰۱۰: ۲۲).

نتایج پژوهش‌ها بیان می‌کند که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است؛ از جمله اینکه تعهد سازمانی اثرهای بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۵۶). در واقع، رابینز تعهد سازمانی را نوعی نگرش شغلی

1- Koh & Boo

2- Allen and Mayer

عنوان می‌کند که عضو سازمان هدفهای سازمان را معرفی خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند؛ لذا در راستای تحقق اهداف سازمان تلاش و سعی خود را می‌کند (ساعتچی و همکاران، ۱۳۸۷: ۱۶۰) و بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد.

فرهنگ سازمانی

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 جابه‌جایی کارکنان را بشدت کاهش می‌دهد (رضائیان، ۱۳۹۰: ۲۹۴). 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، ۱۳۹۰: ۳۷۶)؛ همین طور فرهنگ سازمانی به طور قابل توجهی بر پرونداد کارکنان مثل بهره‌وری، غیبت کاری و رضایت شغلی نیز تأثیر می‌گذارد. فرهنگ سازمانی این توان را دارد که فعالیتهای روزانه کارکنان را به منظور رسیدن به اهداف برنامه ریزی شده ادغام و یکپارچه کند و به سازمانها کمک می‌کند تا بخوبی با محیط خارجی به منظور پاسخ سریع و مناسب، انطباق و سازگاری پیدا کنند.

فرهنگ سازمانی در زمره مهمترین عاملهای وحدت بخش و انسجام آفرین در عرصه فعالیتهای سازمانی به شمار می‌رود. بنابراین وجود فرهنگ سازمانی ضعیف، جو بسته و ناسالم به آشفتگی و فشار روانی منجر می‌شود که نشانه های آن احساس درماندگی، انزوا، ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است و آثار آن به صورت کاهش بهره وری و نارضایتی شغلی ظاهر می‌شود... (اسپکتور، ۲۰۰۰؛ وبر و پلیسکین، ۲۰۰۴، نقل از مصطفوی راد، ۱۳۸۹: ۵۲). کراسوس (۲۰۰۶) عنوان می‌کند که تعهد افراد نه تنها با کار آنها بلکه با ارزشها و باورهای فرد نیز مرتبط است. این ارزشها و باورها هر قدر قوی باشد،

فرهنگ آن سازمان قوی است که در این فرهنگ، مدیریت برای هدایت رفتار کارکنان کمتر به قوانین و روشهای رسمی نیاز دارد؛ زیرا وقتی کارکنان فرهنگ سازمان را بپذیرند، راهنمای رفتار ذاتی آنها می شود (رابینز، ۱۳۹۰: ۳۷۷). فرهنگ سازمانی، که محصول فرعی فرهنگ اجتماعی است به نوبه خود بر ارزشها، اخلاق، نگرشها، پیش فرضها، و انتظارات فرد اثر می گذارد و در رفتار وی جلوه گر می شود (کینیک و کریتر، ۲۰۰۳: ۴۸).

پیشینه تحقیق

همان طور که عنوان شد اولین پژوهشها در گستره اخلاق کار بر اخلاق پروتستانی کار تکیه کرد که توسط ماکس وبر حمایت می شد (یوسف، ۲۰۰۰a: ۲۸۴). بعد از آن بود که علی (۱۹۸۸)، مقیاس اخلاق اسلامی کار را طراحی کرد و محققان در پژوهشهای خویش از آن استفاده کردند. یوسف (۲۰۰۰b)، طی مطالعاتی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و نگرشهای کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی متوجه شد که اخلاق اسلامی کار کارکنان به طور مثبت و مستقیم نگرشهایشان را نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار داده است؛ هم چنین وی در ۲۰۰۱ تأثیر نقش میانجی اخلاق اسلامی کار را در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان مسلمان در چندین سازمان در امارات متحده عربی بررسی کرد. یوسف در این پژوهشها دریافت که اخلاق اسلامی کار هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد. در یک مطالعه موردی رحمان و همکاران (۲۰۰۶)، ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی را در میان ۲۲۷ کارمند در بانکهای محلی مالزی مورد بررسی قرار دادند؛ هم چنین در کویت علی و الکاظمی (۲۰۰۷)، رابطه بین اخلاق اسلامی کار و وفاداری را بررسی کردند و همبستگی معنادار و قوی را بین این متغیرها دریافتند (محمد و همکاران، ۲۰۱۰).

از میان مطالعات انجام شده در زمینه ارتباط اخلاق کار و رضایت شغلی، یوسف

(۲۰۰۱)، کو و بو^۱ (۲۰۰۱) و ویتل و دیویس^۲ (۱۹۹۰) عنوان می کنند که اخلاقیات کار دقیقاً به رضایت شغلی مرتبط است (وهیپور، ۲۰۱۰: ۲۲). در ایالات متحده الکینز^۳ (۲۰۰۷)، دریافت که همبستگی ضعیفی بین اخلاق کار و رضایت شغلی در یک شرکت تولیدی ژاپنی وجود دارد؛ آمبرت و هوگان^۴ (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای در یک سازمان خصوصی در خاورمیانه دریافتند که اخلاق کار بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی داشته است (محمد و همکاران، ۲۰۱۰). یوسف (۲۰۰۱: ۵۲۷) طی مطالعات خود نشان می دهد کسانی که اخلاق اسلامی برایشان ارزش است در شغل خود راضی هستند و در نتیجه تمایل دارند به اینکه تعهد بیشتری را در کار از خود نشان بدهند.

مطالعاتی که توسط ویک^۵ و همکاران (۲۰۰۴) و نیز اسکاپر^۶ (۲۰۰۱) انجام شد، نشان داد که رفتار اخلاقی در محیط کار رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد؛ اسکاپر (۲۰۰۱)، وابستگی مثبتی را بین جو اخلاقی مثبت و رضایت شغلی به عنوان جزء جدا ناشدنی دریافت؛ هم چنانکه پترسون (۲۰۰۳) در پژوهشهای خود به رابطه معناداری بین نقصان اخلاقیات و تعهد سازمانی کمتر و میل بیشتر به ترک سازمان دست یافت.

یافته‌ها برای ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی آمیخته به هم است؛ به عنوان مثال، لوری^۷ و همکاران (۱۹۸۶) دریافتند که هیچ چیزی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را حمایت نمی کند. پترسون و همکاران (۲۰۰۳) هیچ گونه شواهد و مدارکی دال بر ارتباط میان این دو تعریف نکردند. آلپاندر^۸ (۱۹۹۰) همبستگی مثبت و قوی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را دریافت. در سازمانهای یونانی، مارکوویتز^۹ و همکاران (۲۰۰۷)،

1- Koh. H. C. and Boo, E. H.

2- Vitell, S. J. and Davis, D.L.

3- Elkins

4- Ambert and Hougan

5- Weeks et al

6- Schwepker

7- Loury et al

8- Alpander

9- Marquitse et al

ارتباط میان تعهد سازمانی اثربخش و رضایت شغلی درونی و بیرونی را دریافتند. روحی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی دریافتند که بین انگیزه مدیران و رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنادار هست.

در تحقیقی که جای^۱ (۲۰۰۶) در مورد تعهد سازمانی انجام داد، نتیجه گرفت که توانمندسازی معلمان مدرسه، ارتباط های قوی در مدرسه و استقلال در کار برای کارمندان و معلمان باعث تعهد بیشتر به سازمان می شود (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۰). این پژوهش نشان داده است که تقویت هویت معلمان و کارمندان، و درگیر کردن آنها در کار، آنها را بیشتر به سازمان متعهد می کند. این امر در تحقیق گلن^۲ (۲۰۰۷) در میان اعضای هیأت علمی نیز تأیید شد (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۰)؛ همین طور مک کنون^۳ و همکاران (۲۰۰۳) طی تحقیقی نشان دادند که ارزشهای فرهنگی سازمان شامل احترام به فرد، نوآوری، ثبات و تهاجم با تعهد عاطفی، رضایت شغلی و تسهیم اطلاعات رابطه ای قوی دارد (جواهری کامل و کوثرنشان، ۱۳۸۸: ۲۹).

بوگلر و سومج^۴ (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود دریافتند که مشارکت بیشتر افراد در سازمان، تصمیم گیریها، احساس و درک آنها از توانمندیهایشان و تمایل آنها برای رشد حرفه ای، باعث تعهدشان به سازمان می شود. هم چنین مصطفوی راد و همکاران (۱۳۸۹: ۶۱) دریافتند که متغیر فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی رابطه ای مثبت و معنی دار دارد. سیکورسکا^۵ (۲۰۰۵) در تحقیق خود فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی را پیش بینی کننده خوبی در تعهد سازمانی دانست (مصطفوی راد و همکاران، ۱۳۸۹: ۵۰).

ضرورت و اهمیت پژوهش

دانشگاه شهید چمران اهواز از برجسته ترین دانشگاه های کشور است که همیشه مورد

1- Jay

2- Glenn

3- MCKinnon et al

4- Bogler & Somech

5- Sikorska

توجه بوده و فرهیختگان ارزشمندی را در گستره علم و عمل در عرصه های متفاوت خدمتگزاری به ملت تربیت کرده است. رهبر معظم انقلاب بارها در مناسبتها و نشستهای مختلف بر لزوم اسلامی کردن محیط دانشگاه تأکید کردند. ایشان عنوان می کنند که آمیزش علم و معنویت، علم و ایمان، علم و اخلاق، خلأ امروز دنیاست، دانشگاه اسلامی، علم و ایمان، علم و معنویت و علم و اخلاق را با هم همراه می کند؛ علم را می آموزد و جهتگیری علم را از اخلاق و ایمان می آموزد (بیانات، ۲۰/۱۰/۱۳۸۴). در راستای تحقق این هدف از نقش مدیریت اسلامی در دانشگاه سؤال می کنند که علی القاعده مدیریت اسلامی بر حرکت اسلامی دانشجویان تأثیر مثبتی خواهد داشت (بیانات، ۲۲/۰۲/۱۳۸۲). به هر حال باید اذعان کرد که با وجود غنی بودن فرهنگ اسلامی در زمینه اخلاق اسلامی کار، مطالعات صورت گرفته در این زمینه کم و پراکنده است (مثلاً، علی، ۱۹۸۸ و ۱۹۹۲؛ یوسف، ۲۰۰۰ و ۲۰۰۱ و...). هم به این دلیل و هم در راستای این بیانات رهبر معظم انقلاب و به سبب نقش بسیار حیاتی و تأثیرگذار مسئولان دانشگاهی در رویارویی با کار و سازمان (دانشگاه) این مقاله به رشته تحریر درآمده است.

فرضیه های تحقیق

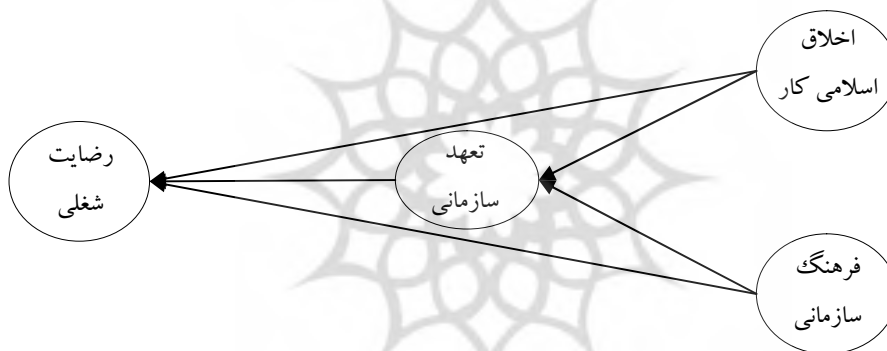
- بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه های زیر در مورد متغیرهای عنوان شده، مطرح می گردد:
- فرضیه یک: اخلاق اسلامی کار بر میزان تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اثرگذار است.
- فرضیه دو: فرهنگ سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران بر میزان تعهد سازمانی آنان اثرگذار است.
- فرضیه سه: اخلاق اسلامی کار بر میزان رضایت شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز مؤثر است.
- فرضیه چهار: فرهنگ سازمانی بر میزان رضایت شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه

شهید چمران اهواز تأثیر دارد.

فرضیه پنجم: میزان تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز بر میزان رضایت شغلی آنان مؤثر است.

فرضیه ششم: تعهد سازمانی کارکنان بخش اداری دانشگاه شهید چمران اهواز نقش میانجی را در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی آنان ایفا می کند.

فرضیه هفتم: تعهد سازمانی نقش میانجی را در روابط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ایفا می کند.



شکل ۱: الگوی مفهومی و نظری روابط بین متغیرهای پژوهش

روش تحقیق

در پژوهش پیش رو به شناخت، اندازه گیری و رواسازی متغیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی به عنوان متغیرهای مستقل و رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته پرداخته شد؛ هم چنین نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی مورد آزمون قرار گرفت. به منظور تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از تحلیل همبستگی با استفاده از نرم افزار SPSS و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزار LISREL 8.5 صورت گرفته است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز هستند.

ابزارهای اندازه گیری

برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش از چهار پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه اخلاق اسلامی کار: این متغیر با استفاده از مقیاس اخلاق اسلامی کار، که توسط درویش یوسف (۲۰۰۰) ساخته شده، اندازه گیری شده است (مقیمی، ۱۳۹۰). روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهشهای قبلی (یوسف، ۲۰۰۰) مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه هفده گویه دارد که با مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) سنجیده می شود.

۱- تنبلی، کار زشت و عادت بدی است.
۲- از خود گذشتگی و ایثار در کار، امری پسندیده و فضیلت است.
۳- کار خوب به فرد و به دیگران سود می رساند.
۴- عدالت و جوانمردی در سازمان، شرایط لازم برای ایجاد رفاه جامعه است.
۵- تولید بیشتر از میزان مورد نیاز برای تأمین نیازهای شخصی افراد، موجب رونق و شکوفایی جامعه به عنوان یک کل می شود.
۶- افراد باید با بهترین توانایی ممکن، کار خود را انجام دهند.
۷- کار به تنهایی هدف نیست، بلکه ابزاری برای رشد شخص و روابط اجتماعی است.
۸- زندگی بدون کار بی معنی است.
۹- داشتن وقت آزاد زیاد، برای جامعه خوب نیست.
۱۰- روابط انسانی در سازمان، باید مورد تأکید و حمایت قرار گیرد.
۱۱- کار، انسان را قادر به کنترل طبیعت می کند.
۱۲- کار خلاقانه، منبع شادی و کمال است.
۱۳- کار کردن، موجب استقلال افراد است.
۱۴- هر انسانی که کار می کند، به سمت پیشرفت در زندگی حرکت می کند.
۱۵- انسان موفق کسی است که اهداف کاری را محقق می سازد.
۱۶- انسان باید پیوسته کار کند تا از عهده مسئولیتهايش بر آید.
۱۷- ارزش کار ریشه در قصد و نیت افراد دارد نه در کسب نتایج.

فرهنگ سازمانی: پرسشنامه فرهنگ سازمانی، استاندارد است که روایی و پایایی آن طی

پژوهشهای بسیاری مورد تأیید قرار گرفته و از کتاب راهبردهای مدیریت تألیف نانچیان اقتباس شده است و دوازده گویه دارد که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) به سنجش فرهنگ سازمانی می‌پردازد. پایایی پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۵، و دارای ابعاد با فاصله قدرت در ارتباط، ابهام‌گریزی در ارتباط و فردگرایی در ارتباط است.

فاصله قدرت حدی است که افراد، مؤسسات و سازمانهای کم‌قدرت می‌پذیرند که قدرت به طور نابرابر توزیع شود. پرهیز از عدم اطمینان (ابهام‌گریزی) حدی است که افراد احساس می‌کنند که در موقعیتهای مبهم قرار می‌گیرند و فردگرایی تمایل افراد به مراقبت از تنها منافع خود و خانواده‌شان عنوان می‌شود (مقیمی، ۱۳۹۰: ۱۶۷ و ۱۶۸)؛ هرچند در این پژوهش سؤالات مورد تحلیل قرار گرفت و ابعاد آن مورد نظر نبوده است.

رضایت شغلی: پرسشنامه تک بعدی ده سؤالی؛ رضایت شغلی در این تحقیق با پرسشنامه برایفیلد و همکاران اندازه‌گیری شده که در سال ۱۹۵۱ ساخته شده است (محمودی، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی کارکنان با استفاده از پرسشنامه مودی اندازه‌گیری شده که در سال ۱۹۷۹ ساخته شده است (مودی و همکاران، ۱۹۷۹: ۲۸۸). پرسشنامه تک بعدی، و دارای پانزده گویه است که با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) به سنجش تعهد سازمانی دبیران می‌پردازد. برای بررسی روایی این پرسشنامه از نظر استادان گروه مدیریت و علوم تربیتی استفاده و چهار گویه از این پرسشنامه به دلیل مبهم و گنگ بودن حذف، و در نهایت روایی این ابزار مورد تأیید واقع شده است. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه تعهد سازمانی بعد از حذف چهار گویه ۰/۸۲ است.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

برای برآورد ضرایب پایایی، محاسبه همسانی درونی گویه‌های پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های اخلاق اسلامی کار ۰/۸۶،

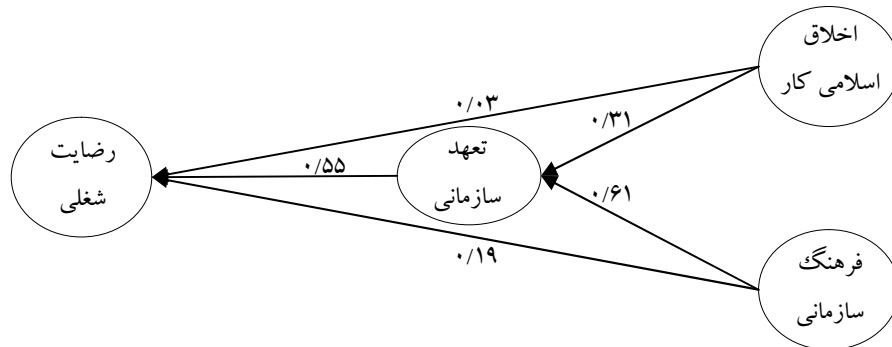
فرهنگ سازمانی ۰/۷۵، تعهد سازمانی ۰/۸۰ و رضایت شغلی ۰/۸۹ به ترتیب به دست آمد. بنابراین هر چهار پرسشنامه پایایی زیادی داشت. در این پژوهش به منظور ارزیابی روابط بین متغیرهای مکنون و اندازه گیری شده در الگوی مفهومی از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌ها حاکی است که حدود ۴۳ درصد کارمندان را مرد و ۵۷ درصد آن را زن تشکیل می‌دهد که بیشتر آنان دارای مدرک کارشناسی (۴۳ درصد) بودند. از نظر گروه سنی، ۶۳ درصد در گروه سنی کمتر از ۴۰ سال و ۳۳ درصد بیشتر از ۴۱ سال قرار داشتند. همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره (۱) عرضه شده است. همان گونه که در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهشی مثبت و معنی دار است (غیر از رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی).

جدول شماره ۱: همبستگی بین متغیرهای پژوهش

		اخلاق اسلامی کار	فرهنگ سازمانی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی
اخلاق اسلامی کار	همبستگی پیرسون	۱	۰/۹۸	۰/۲۸۲ ^{***}	۰/۲۱۰ ^{***}
	معناداری	۰	۱۶۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳
	جمع	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲
فرهنگ سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۰۹۸	۱	۰/۵۵۳ ^{***}	۰/۵۰۲ ^{***}
	معناداری	۰/۱۶۶	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	جمع	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲
تعهد سازمانی	همبستگی پیرسون	۰/۲۸۲ ^{***}	۰/۵۵۳ ^{***}	۱	۰/۵۷۳ ^{***}
	معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰
	جمع	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲
رضایت شغلی	همبستگی پیرسون	۰/۲۱۰ ^{***}	۰/۵۰۲ ^{***}	۰/۵۷۳ ^{***}	۱
	معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰
	جمع	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲	۲۰۲



شکل ۲: الگوی تابع ساختاری پس از برازش داده ها با الگوی مفروض

جدول شماره ۲: ضرایب تأثیر اخلاق اسلامی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با نقش میانجی تعهد سازمانی

معنی داری	t	ضریب مسیر فرضیه‌ها	مسیر فرضیه‌ها
معنی داری	۳/۹۶	۰/۳۱	تعهد
معنی داری	۵/۹۵	۰/۶۱	تعهد
معنی داری	۴/۳۵	۰/۵۵	رضایت
غیر معنی دار	۰/۳۸	۰/۰۳	رضایت
غیر معنی دار	۱/۹۱	۰/۱۹	رضایت
معنی دار	-	۰/۱۷	رضایت (با میانجی تعهد)
معنی دار	-	۰/۳۴	رضایت (با میانجی تعهد)

$X^2 = ۲۳۹/۳۵$ $df = ۱۲۹$ $X^2/df = ۱/۸۵$ $RMSEA = ۰/۰۶۵$ $CFI = ۰/۹۷$ $GFI = ۰/۸۸$

به منظور شناخت هر چه بهتر روابط علی و چگونگی تأثیر گذاری اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی، تحلیل مسیر با استفاده از الگوی معادلات ساختاری صورت گرفت. یافته های این تحلیل، مؤید نتایج و یافته‌های تحلیل مسیر در الگوی ساختاری مربوط به فرضیه های پژوهش است. همان طور که در خروجی نرم افزار از تخمین‌های استاندارد (شکل ۲) و نیز اعداد معنی داری مربوط به تحلیل مسیر در فرضیه‌های پژوهش (جدول ۲) مشاهده می‌شود، اندازه شاخصهای تناسب حاکی از برازش مناسب الگو است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر با ۱/۸۵ و کوچکتر از مقدار مجاز ۳،

مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۶۵ و کوچکتر از ۰/۰۸ است. همان طور که در جدول مشاهده می شود همه تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم الگو به استثنای مسیرهای اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی معنی دار است. رابطه ها و کمیت‌های t حاکی از تأثیر مثبت و معنی دار اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی ($\lambda = ۳/۹۶$, $\gamma = ۰/۳۱$)، فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی ($\lambda = ۵/۹۵$, $\gamma = ۰/۶۱$) و تعهد سازمانی بر رضایت شغلی ($\lambda = ۴/۳۵$, $\gamma = ۰/۵۵$) است؛ به عبارتی یافته های پژوهش نشان می دهد اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. در ادامه جدول شماره ۲ یافته های آزمون، نقش میانجی تعهد سازمانی را با استفاده از تحلیل مسیر و الگوی معادلات ساختاری نشان می دهد. یافته های نقش میانجی تعهد سازمانی در روابط علی بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی است.

اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی با ضریب ۰/۳۱ اثر مستقیم، مثبت و معنی دار دارد؛ هم چنین، تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۵۵ است؛ در عین حال اخلاق اسلامی کار تأثیر معنی دار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی در الگو تأیید می شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۱۷ اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار دارد. همان طور که ملاحظه می شود اخلاق اسلامی کار تأثیر معنی دار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد در عین حال با میانجیگری تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار اثر غیر مستقیم و مثبت بر رضایت شغلی دارد؛ به عبارتی اخلاق اسلامی کار با میانجیگری تعهد سازمانی به رضایت شغلی منجر می شود.

فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی با ضریب ۰/۶۱ اثر مستقیم، مثبت و معنی دار دارد؛ هم چنین تعهد سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی دار بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۵۵ است؛ در عین حال فرهنگ سازمانی تأثیر معنی دار و مستقیمی بر رضایت شغلی

ندارد. بنابراین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در الگو تأیید می‌شود. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی با ضریب ۰/۳۴ اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار دارد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود فرهنگ سازمانی تأثیر معنی دار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد در عین حال با میانجیگری تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی روی رضایت شغلی اثر غیرمستقیم و مثبت دارد؛ به عبارتی فرهنگ سازمانی با میانجیگری تعهد سازمانی به رضایت شغلی منجر می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

شریعت اسلامی برخی راهنماییهای اخلاقی صریحی به منظور کنترل روابط سازمانی با کارکنان و بالعکس دارد؛ مثلاً هنگام استخدام، ارتقا یا هر تصمیم گیری دیگری در موقعیت مدیر، وقتی عملکرد یکی از کارکنان را نسبت به دیگران ارزشیابی می‌کند به هر کارمندی حقوقش را می‌دهد (قسط) و رفتار کردن در هر وضعیت برابر و مساوی (عدل) از چنین الزاماتی است (بیکن و جمال، ۲۰۰۵: ۱۳۷)؛ هم چنین ریشه بسیاری از رفتارها و فعالیتهای مدیران و کارکنان در اخلاق و ارزشهای اخلاقی عنوان می‌شود. بنابر این با توجه به نقش بسیار حیاتی و فزاینده سازمانها در جوامع امروزی، انتظارات جوامع بویژه جوامع پاییند به ارزشهای اخلاقی و اسلامی مثل ایران از این ارگانها نیز افزایش یافته است. در نتیجه، عدم توجه به این ارزشها در مدیریت سازمانها می‌تواند به معضلات بزرگی برای سازمان منجر شود. در واقع بی توجهی سازمانها به این مسائل و عدم رعایت اصول اخلاقی از سوی آنها می‌تواند مشروعیت سازمان و فعالیتهای آن را زیر سؤال ببرد و در نتیجه سود و موفقیت سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار دهد (رحمانی سرشت و همکاران، ۱۳۸۸: ۲۲). امروزه کشور به دانشگاهی که حقیقتاً اسلامی باشد، نیازمند است. در دانشگاه اسلامی علم با دین، تلاشگری با اخلاق، تضارب افکار با سعه صدر، گونه گونی رشته‌ها با وحدت هدف، کار سیاسی با سلامت نفس، تعمق و ژرف نگری با سرعت عمل و خلاصه دنیا با

آخرت همراه است. چنین دانشگاهی است که کشور را آباد می‌کند و به نظام اسلامی آبرو می‌دهد و به پیشرفت همراه علم و اخلاق کمک می‌کند (پیام مقام معظم رهبری به دانشجویان، ۱۳۷۵/۰۷/۰۳). در این پژوهش به این مسائل پرداخته شده است که: (۱) آیا اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر نگرشهای کارکنان در مورد رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثرگذار است؟ (۲) آیا نقش میانجی تعهد سازمانی در روابط بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی تأیید می‌شود؟ یافته‌ها حاکی است که ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهشی مثبت و معنی‌دار است (البته غیر از رابطه بین اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی).

اخلاق اسلامی کار بر تعهد سازمانی اثر مستقیم، مثبت و معنی‌دار دارد ولی تأثیر معنی‌دار و مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد. با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، اخلاق اسلامی کار بر رضایت شغلی اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی‌داری دارد. بنابراین می‌توان این‌گونه ادعا کرد که اخلاق اسلامی کار با میانجیگری تعهد سازمانی به رضایت شغلی منجر می‌شود. یوسف (۲۰۰۱) در مطالعاتی که در مورد تأثیر تعدیل‌کنندگی اخلاق اسلامی کار در روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی انجام داد نیز به این نتیجه دست یافت که اخلاق اسلامی کار به طور مستقیم هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نیز اینکه نقش میانجی را در رابطه بین این دو متغیر ایفا می‌کند. وی در پژوهشهای خویش در سازمانهای امارات متحده عربی متوجه شد که اخلاق اسلامی کار به طور مستقیم و مثبت، نگرشهای کارکنان را نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد (یوسف، ۲۰۰۵). همین‌طور نتایج مطالعات ویک و همکاران (۲۰۰۴) و نیز اسکاپر (۲۰۰۱) را تأیید می‌کند مبنی بر اینکه رفتار اخلاقی در محیط کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثرگذار است. کشف رابطه معناداری میان تعهد و رضایت در این پژوهش نتایج تحقیقات مارکوویتز و همکاران وی (۲۰۰۷) را نیز تأیید می‌کند؛ هرچند با نتایج پژوهشهای کوری و همکاران (۱۹۸۶) همخوانی ندارد.

فرهنگ سازمانی به عنوان متغیر مستقل دیگر این پژوهش بر تعهد سازمانی اثر مستقیم،

مثبت و معنی دار دارد اما یافته‌ها بیان می‌کند که بر رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معنی داری ندارد؛ در عین حال با تأیید نقش میانجی تعهد سازمانی، فرهنگ سازمانی نیز مانند اخلاق اسلامی کار دارای اثر غیر مستقیم، مثبت و معنی دار بر رضایت شغلی است. بنابراین ملاحظه می‌شود که فرهنگ سازمانی با میانجی تعهد سازمانی به رضایت شغلی منجر می‌شود. این نتایج یافته‌های بوگلر و سومچ (۲۰۰۴) را تأیید می‌کند و نیز با کشف رابطه میان فرهنگ همخوانی دارد. مصطفوی راد و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند که فرهنگ سازمانی با تعهد سازمانی رابطه ای مثبت و معنی دار دارد که به نوبه خود یافته‌های این تحقیق را تأیید می‌کند.

مطالعات نشان می‌دهد که رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی از ویژگیهای افراد و محیط کاری ناشی می‌شود (مقیم، ۱۳۹۰: ۱۷۴). نبودن رابطه میان اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی شاید تحت تأثیر عوامل دیگری باشد که در این مطالعه مدنظر نبوده است که پژوهشهای گسترده تری را در این زمینه می‌طلبد.

از آنجا که کارکنان و نیروی انسانی، سرمایه‌های اصلی در هر سازمانی از جمله دانشگاه هستند، توجه به ویژگیهای اخلاقی آنها، نیازها و ضرورتهای زندگی کاری و اجتماعی آنها باید از دغدغه‌های اصلی مسئولان دانشگاهی باشد؛ زیرا با توجه به اهمیت نقش آنها در پیشبرد اهداف و عملکردهای سازمان (دانشگاه) و تأثیری که عملکرد آنان بر عرضه خدمات و پاسخگویی به انتظارات می‌گذارد، چشم پوشی از این امر غیر قابل اجتناب و در واقع، نوعی سهل انگاری است. کارکنان دانشگاه از احساس لذتی که در مرحله شناسایی آنان با هویت سازمانشان به آنان دست می‌دهد، خود را متعهد می‌دانند که در راستای اهداف سازمان عمل کنند. در نتیجه این طور به نظر می‌رسد افزایش میزان تعهد، موجب چشم پوشی کارکنان از برخی از کاستیهای سازمان می‌شود و از کاهش میزان رضایت آنان جلوگیری می‌کند (و بالعکس) که این موضوع می‌تواند برای سازمانها فرصت تلقی شود.

در این پژوهش نیز همانند سایر پژوهشها محدودیتهایی بود؛ از جمله به دلیل عدم

کاربرد پژوهش‌های قبلی که شاید ناشی از عدم توجه به آرای قبلی کارکنان باشد، آنها چندان رغبتی به تکمیل پرسشنامه نداشتند؛ با این حال تلاش شد با جلب نظر آنها و خاطر نشان کردن اهمیت موضوع، همکاری آنها جلب شود؛ هم چنین کمبود منابع پژوهشی در حیطه اخلاق اسلامی کار هنگام تطبیق یافته‌ها و نتایج، محدودیت دیگر این پژوهش بود. سرانجام پیشنهاد می‌شود متولیان دانشگاه‌ها در شناسایی کدهای اخلاقی اسلامی، نوع فرهنگ سازمانی و نیز عوامل مؤثر در رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان خویش سعی کنند و از این طریق به توانمندسازی کارکنان در جهت پاسخگویی مناسب برآیند؛ همین‌طور به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود اخلاق اسلامی کار را با متغیرهای دیگر سازمانی و در سازمانهای دیگر نیز مورد تحقیق و مطالعه قرار دهند.

منابع فارسی

قرآن کریم

نهج البلاغه. شریف رضی.

آراسته، حمیدرضا؛ جاهد، حسینعلی (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی: گزینه‌ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاء علم، س اول، ش ۲: ۴۰-۳۱.

امام خامنه‌ای، سید علی. پایگاه اطلاع رسانی حفظ و نشر آثار مقام معظم رهبری www.Khamenei.ir
جواهری کامل، مهدی؛ کوثرنشان، محمدرضا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رهبری، فرهنگ سازمانی، فعالیت سازمان یادگیرنده و رضایت شغلی کارکنان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ششم، ش ۲۵، مهر و آبان ۱۳۸۸: ۳۲-۱۹.

خاقانی زاده، مصطفی؛ ملکی، حسن؛ عباسی، محمود؛ عباسپور، عباس (۱۳۸۹). ضرورت طراحی الگویی برای برنامه درسی اخلاق پزشکی با رویکرد اسلامی. فصلنامه راهبردهای آموزشی، دوره ۳، ش ۳: ۹۹-۹۳.
راییز، استیفن پی (۱۳۹۰). مبانی رفتار سازمانی. چ سی و یکم. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی.

رحمانی سرشت، حسین؛ رفیعی، محمود؛ کوشا، مرتضی (۱۳۸۸). مسئولیت اجتماعی، اخلاقیات فراسازمانی. تدبیر، ش ۲۰۴: ۲۲ تا ۲۶.

رضائیان، علی (۱۳۹۰). اصول مدیریت. چ بیست و دوم. تهران: سمت.

رنجبریان، بهرام (۱۳۸۰). تعهد سازمانی. اصفهان: دانشکده علوم اداری و اقتصاد.

روحی، قنبر؛ آسایش، حمید؛ رحمانی، حسین؛ عباسی، علی (۱۳۹۰). ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. فصلنامه پایش، س دهم، ش دوم: ۲۹۲-۲۸۵.

ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ نمازی، سمیه (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان (دبیران) مقطع متوسطه شهرستان مرودشت. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، س اول، ش دوم: ۱۶۸-۱۴۷.

سرمدی، محمدرضا؛ شالباف، عذرا (۱۳۸۶). اخلاق حرفه ای در مدیریت کیفیت فراگیر. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س دوم، ش ۳ و ۴: ۹۹-۱۱۰.

شریفی، محمود؛ زینالی، سید حسین؛ احمدیان، محمود؛ مدنی، سید محمود (۱۳۷۸). فرهنگ جامع سخنان امام حسین (ع). ترجمه علی مؤیدی. چ ششم. گروه حدیث پژوهشکده باقرالعلوم (ع). صافی، احمد (۱۳۷۹). مدیریت و نوآوری در مدارس. تهران: انجمن اولیا و مربیان.

کریتنر، رابرت؛ آنجلو، کینیکی (۲۰۰۳). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده. تهران: انتشارات پویش.

محمودی، سارا (۱۳۹۱). (پایان نامه کارشناسی ارشد). بررسی رابطه بین هویت سازمانی با رضایت شغلی و رفتار فرانتش در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اورمیه.

مصطفوی راد، فرشته؛ بهرنگی، محمدرضا؛ عسکریان، مصطفی؛ فرزاد، ولی الله (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی با بیگانگی از کار مدیران مدرسه های متوسطه نظری شهر شیراز. مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار ۱۳۸۹، دوره ششم، س ۱۷-۲، ش ۱: ۷۸-۴۵.

مقیمی، سید محمد (۱۳۹۰). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه، چ هشتم.

منابع انگلیسی

- Abdul Shukor Bin Shamsudin, Abdul Whid Bin Mohd Kassim, Mohamad Ghozali, Hassan Nor Azim (June 2010). Preliminary Insights on the Effect of Islamic Work Ethic on Relationship Marketing and Customer Satisfaction. **The Journal of Human Research and Adult Learning**. Vol. 6, Num. 1, Pp. 106- 114.
- Ali, A.(1988), Scaling an Islamic Work Ethic. **The Journal of Social Psychology**. 128(5), 575-583.
- Alpander, G G (1990). Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: a case study of a nursing department, **Health Care Management Review**. vol. 15, no. 4, pp. 51-62.
- Beekun, Rafik Issa(1996). Islamic Business Ethics. Copyright© 1996, **International Institute of Thought**. PO BOX 669, Herndon, VA 20170 (703)471-1133
- Beekun. Rafik., I. & Badawi. Jamal, A. (2005). Balancing Ethical Responsibility among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. **Journal of Business Ethics**. 6:131-145, DOI 10, 1007/s10551-004-8204-5.
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers'

- organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. **Teaching and Teacher Education**. 20, 277-289.
- Curry, J, Wakefield, D, Price, J & Mueller, C (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. **Academy of Management Journal**. vol. 29, no. 4, pp. 847-858.
- Hashim, Junaidah, (2008). The Quran-based Human Resource Management and its effects on organizational justice, job satisfaction and turnover intention. **The Journal of International Management Studies**. Vol 3, N 2, August, Pp: 148-159.
- Markovits, Y, Davis, A J & van Dick, R (2007). Organizational commitment profiles and job satisfaction among Greek private and public sector employees. **International Journal of Cross Cultural Management**. vol. 7, no. 1, pp. 77-99.
- Norshid Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein (Copyright©2010 Victoria University). Linking Islamic Work Ethic to computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. **Journal of Business Systems, Governance and Ethics**. Vol 5, No 1, Pp 13-23
- Parboteeah, K. Praveen., Paik, Yongsun, & Cullen, John B (2009). Religious Groups and Work Value, A focus on Buddhism, Christianity, Hinduism, and Islam. **International Journal of Cross Cultural Management**. Vol 9(1), Pp: 51-67.
- Peterson, D. K. (2003). The relationship between ethical pressure, relativistic moral beliefs and organizational commitment. **Journal of Managerial Psychology**. Vol. 16, No. 6, Pp. 557-572.
- R. T. Mowdy & R. M. Steers and L. W. Porter (1979). The Measure of organizational commitment, **Journal of Vocational Behavior**. vol. 14, p. 288.
- Schwepker, C. H. (2001). Ethical Climate's Relationship to Job Satisfaction, Organizational Commit and turnover intention in the sales force. **Journal of Business Ethics**. Vol. 45, Pp. 39-52.
- Wahibur Rokhman (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. **EJBO Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies**. Vol.15, No.1(2010): <http://ejbo.jyu.fi/>
- Weeks, A., Terry, L., Loe, C., and Kirk, W. (2004). The effect of the Perceived ethical climate on the search for sales forces excellence. **Journal of personal selling & Sales Management**. Vol. 24, No. 3, Pp. 199-214.
- Yousef, D. A. (2000a). Islamic work ethics as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity – A study in an Islamic country setting. **Journal of Managerial Psychology**. Vol. 15 No. 4, Pp. 283-298.
- Yousef, D. A. (2000b). Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. **Human Relations**. Vol. 30 No. 2, Pp. 513-537.
- Yousef, D.A. (2001). Islamic work ethic - A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. **Personnel Review**. Vol. 30 No.2, pp. 152-165.

