

نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی

محسن اسدی*

مهران شیرزاد**

چکیده

دانشمندان مسلمان، اخلاق را به عنوان صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شوند، تعریف کرده‌اند. اخلاق اسلامی، درست یا نادرست بودن این صفات را در چارچوب مفاهیم اسلامی بیان می‌دارد. حال آنکه مفاهیم اخلاق کاری اسلامی به کارکرد چارچوب مفاهیم اسلامی در قالب فعالیت‌های کاری انسان در سازمان‌های مختلف می‌پردازد. تحقیقات نشان می‌دهند که اخلاق کاری اسلامی رابطه معناداری با عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی دارد. هدف این تحقیق، بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی با تعهد سازمانی و ابعاد آن است که شامل تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و فرهنگ سازمانی به همراه ابعاد آن، شامل: انسجام، رهبری سازمان، ویژگی‌های غالب، مدیریت کارکنان، تأکیدهای استراتژیک، معیار موفقیت می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را ششصد نفر از کارکنان مراکز عالی آموزشی، پژوهشی قم تشکیل می‌دهند که از این تعداد با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه جرسی و مورگان، تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق پرسشنامه تعهد سازمانی لاتمدین و همکاران، فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین و اخلاق کاری اسلامی درویش است. نتایج تحقیق در بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی و رگرسیون نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق کاری اسلامی با تعهد و ابعاد آن و همچنین اخلاق کاری اسلامی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی

Email: asadi@ut.ac.ir

Email: Hrs1400@yahoo.com

* کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اراک

** کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت

از جناب آقای سجاد عبدالله‌پور و سرکار خانم زینب صلواتی، جهت همکاری علمی در نوشتن این مقاله، تقدیر و

تشکر می‌شود. تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۰۹/۰۹ تاریخ تأیید: ۱۳۹۱/۱۰/۲۳

مقدمه

اخلاق فردی کار یک رویه مهم در استخدام افراد است. در تحقیقات متعدد آمده است که هنگام استخدام، اخلاق کاری بسیار مهم‌تر از استعداد می‌باشد (فلاین، ۱۹۹۴)^۱. براساس نظر بیکن^۲ (۱۹۹۶)، اخلاق کار در بهترین شکل خود به دیدگاه درونی کردن کار مثل یک حالت طبیعی و نظارت کردن بر توانایی‌ها و انرژی‌های فرد اشاره دارد. مطالعه اخلاق کار در سال‌های اخیر به دلیل شکست شرکت‌های بزرگ بسیار مورد توجه بوده است. با وجود این، بسیاری از مطالعات این دوره، از قبیل اخلاق کسب و کار براساس تجربه‌های کشورهای اروپایی و آمریکایی انجام شده‌اند (ریزک، ۲۰۰۸)^۳. اگرچه مبحث اخلاق کاری در غرب در آرای و اندیشه‌های ماکس وبر و طرفدارانش مطرح شد، اما عناصر کلیدی اخلاق کاری ماکس وبر جهان‌شمول نیستند. اخلاق کاری، متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (کاویان، ۱۳۸۵). برای مثال، اسلام در زمینه اخلاق کاری مفهوم خاص خود را دارد که از قرآن و سنت نشئت می‌گیرد. مشابه حالت پروتستانیسم ماکس وبر، اسلام پایه و اساس ایدئولوژیک ویژگی‌های شخصیتی را که باعث توسعه اقتصادی می‌شود، فراهم کرده است (علی، ۲۰۰۵)^۴. اخلاق کاری اسلامی براساس اصول و روایات اسلامی است و فرض می‌شود که اسلام، روایات جامع و کامل زندگی است (الاهلی، ۲۰۰۸)^۵. اخلاق کاری در اسلام توقعاتی را شکل می‌دهد که فرد قابل احترام باشد. چنین نگاهی باعث می‌شود فرد در محیط کار پرتلاش، فداکار، بامسئولیت، دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد (رحمان^۶ و همکاران، ۲۰۰۶). اخلاق کاری اسلامی موجب می‌شود فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌آلود را به خاطر خدا به خوبی انجام دهد. همان‌گونه که آموزه‌های دینی بیان کرده‌اند، خداوند کسی که کار را کامل و به درستی انجام می‌دهد، بسیار دوست دارد. رحمان و همکاران (۲۰۰۶)، همچنین بیان می‌کنند زمانی که مسلمانان در محیط کار با مشکلی مواجه می‌شوند، باید میان منافع شخصی و جمعی با توجه به شرایط و موقعیت تمایز قائل شوند. علی و الکاظمی^۷ (۲۰۰۷) در تحقیقی که در کشور کویت انجام دادند، به این نتیجه رسیده‌اند که میان اخلاق کاری اسلامی و وفاداری رابطه‌ای بسیار قوی وجود دارد. علی و اوویمان^۸ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیده‌اند که میان اخلاق کاری

1. Flynn

3. Risk

5. Al-Ahli

7. Ali & Al-Kazemi

2. Beekun

4. Ali

6. Rahman

8. Ali & Al-Owaihan

اسلامی و عملکرد بالا و ترقی و رفاه اجتماعی رابطه محکمی وجود دارد. خلیل و ابوسعید^۱ (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیده‌اند که بین اخلاق کاری اسلامی و مقیاس‌های شخصیت‌گرایی رابطه بسیار قوی وجود دارد. کومار و رز^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیده‌اند که اخلاق کاری اسلامی بر روی قابلیت نوآوری در بخش دولتی مالزی تأثیری بسزا دارد. در این تحقیق به دنبال آنیم تا تأثیر اخلاق کاری اسلامی را بر روی فرهنگ سازمانی و تعهد بررسی کنیم.

پیشینه نظری موضوع

اخلاق کاری اسلامی

کار از مقوله خلق و خلاقیت است. امام خمینی (ره) اعتقاد داشتند مبدأ کار، حق تعالی است و خداوند بزرگ کارگر است، چرا که هستی، طبیعت و تمام موجودات را خلق کرده است. در قرآن نیز بر عمل و عمل صالح تأکید فراوان شده است (قمشه‌ای، ۱۳۸۷)، و با تعبیری رسا و زیبا می‌فرماید: «برای بشر جز آنچه که کوشش کرده است هیچ چیز وجود ندارد» (نجم، ۳۹). در این میان، یکی از مباحث مهم در حوزه کاری، رعایت اخلاق کاری است. اخلاق، جمع خلق و خلق است که به معنی سنجیه، سرشت، طبیعت، عادت، خوی و... به کار می‌رود (مشایخی پور، ۱۳۹۰). در واقع، اخلاق می‌تواند به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های اخلاقی تعریف شود که کار درست را از غلط تشخیص می‌دهد (هارون و فخار، ۲۰۰۱^۳). رفتار غیر اخلاقی در محیط کاری به شکست سازمان‌ها می‌انجامد و موجب اعتراض همگان می‌شود. مشایخی پور (۱۳۹۰) اخلاق کار، را متعهد شدن توان ذهنی، روانی و جسمانی فرد یا گروه به اندیشه جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو معرفی نموده است. زمانی که ماکس وبر اخلاق پروتستان‌ها را در قالب مقاله‌ای توضیح داد، مباحث بهره‌وری و توسعه اقتصادی و ارتباط آنها با عقاید مذهبی بسیار مورد توجه قرار گرفت. در نتیجه، وبر و پیروانش بر اخلاق پروتستانی تأکید داشتند. اما در اسلام، وظیفه هر مسلمان این است که از روایة ارزشی قرآن و سنت پیروی کند (براساس گفته پیامبر بزرگ اسلام (محمد ص) از طرف خدا). مسلمانان به وسیله روایة ارزشی قرآن و سنت آراسته می‌شوند و چنین ویژگی‌هایی را نیز در زندگی شخصی و جمعی خود نشان می‌دهند. روایة مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، الگویی را برای مدیریت فراهم می‌کند که می‌تواند منافع همه گروه‌ها را فراهم آورد (هارون، فخار و رحمان، ۲۰۱۲^۴). مباحث حوزه اخلاق کاری در زمان و

1. Khalil & Abu-Saad

2. Kumar & Rose

3. Haroon & Fakhar

4. Haroon & Fakhar & Rehman

کشورهای مختلف متفاوت بوده است. همچنان که گفته شد، متخصصان علوم انسانی علاقه خود را به مبحث اخلاق کاری بعد از نظریه ماکس وبر که معتقد بود اخلاق کاری باید سختکوشانه و ضد نظام سرمایه‌داری باشد، ابراز کردند (علی و الکاظمی، ۲۰۰۷). چرینگتون^۲ (۱۹۹۵) این‌گونه نتیجه گرفت که وجود اخلاق کاری که از تئوری وبر به وجود آمد، از عناصر سختکوشی، ساعات کاری زیاد بدون توجه به راحتی در کار، حس غرور داشتن در کار و انجام دادن کار به گونه‌ای درست، گرایش به موفقیت و سرمایه‌گذاری عاقلانه ثروت تشکیل شده است. همچنین بیان کرد که این عناصر در سازمان‌های غربی اجرا می‌شوند و کشورهای اسلامی نیز به دنبال اجرای این عناصر هستند. در حالی که رشد تدریجی اخلاق کاری و معنای کار در دنیای غرب ممکن است مربوط به ماهیت جامعه اروپایی و ارزش‌های این جامعه باشد، نباید از این نکته غافل شد که در هر یک از جوامع دارای فرهنگ‌های مختلف، ارزش‌های اخلاقی خاصی مطرح است. یکی از این ارزش‌ها، ارزش کاری اسلامی است (نازلیا، ۲۰۰۹^۳). علی و اوویهان^۴ (۲۰۰۸) در مطالعاتشان بیان کرده‌اند که از آغاز اسلام، مسلمانان دیدگاه‌های منحصر به فرد خودشان را در مورد کار داشته‌اند و تقریباً دیدگاه منسجم و منظمی را در اخلاق کاری به وجود آورده‌اند. اسلام، برخلاف بسیاری از مذاهب، یک عقیده همه‌جانبه است که همه ابعاد زندگی را پوشش می‌دهد؛ تمامی جنبه‌های عمومی و خصوصی بشریت، سیاست، اقتصاد و همه فعالیت‌های مربوط به کسب و کار. در واقع، اخلاق کاری اسلامی برای همه افراد و سازمان‌ها مفید است (نازلیا، ۲۰۰۹). مبنای اخلاق کار در اسلام را کلاً باید در خصیصه اخلاقی گریزناپذیر همه اعمال بشر و مسئولیتی که یک موجود انسانی در مقابل اعمال خود، چه زن و چه مرد، دارد، نه تنها نسبت به کارفرما یا کارگر، بلکه همچنین در رابطه با خود کار، که باید به قدری که عامل یا کارگر توانایی دارد و در نهایت کمال انجام دهد، جستجو کرد (نصر، ۱۳۷۸). در واقع، اخلاق کاری اسلامی می‌تواند این‌گونه تعریف شود: مجموعه‌ای از اصول اخلاقی اسلامی که مفاهیم درست را از نادرست متمایز می‌کند (بیکن، ۱۹۹۶^۵). براساس نظر ریزک^۶ (۲۰۰۸)، اخلاق کاری اسلامی، گرایش به کار با رویکرد معنوی است. اخلاق کاری اسلامی را می‌توان براساس مفاهیم قرآن و سنت تبیین کرد. قرآن را می‌توان منشأ اخلاق کاری اسلامی دانست، به صورتی که کتاب مقدس قرآن به همه انسان‌ها سفارش می‌کند در کار

1. Ali & Kazemi

3. Nazliyah

5. Bacon

2. Cherrington

4. Ali & Al Owaihan

6. Risk

خود وفاداری داشته باشند و اینکه باید درگیر کار بود و به کار تعهد داشت، از سویی مسلمانان را از ارتکاب رفتارهای غیر اخلاقی کاری، از جمله تنبلی، هدر دادن زمان، انجام فعالیت‌های بدون بهره برحذر می‌دارد (یوسف، ۲۰۰۱).

فرهنگ سازمانی^۲

فرهنگ، الگویی از مفروضات مشترک است که گروه فرامی‌گیرد، به طوری که مشکلات انطباق‌پذیری خارجی و هماهنگی داخلی گروه را حل می‌کند و به سبب عملکرد و تأثیر مثبتش معتبر دانسته می‌شود و از این جهت به مثابه روّی صحیح ادراک، تفکر و احساس در خصوص مشکلات گروه، به اعضای جدید آموزش و یاد داده می‌شود (عسگریان، ۱۳۸۸). در مطالعاتی که هافستد^۳ (۱۹۸۰) و اسکین^۴ (۱۹۹۷) انجام داده‌اند، فرهنگ را مجموعه‌ای متمایز، شامل سطوح مختلفی مانند ارزش‌های اصلی، هنجارها، باورها، آرمان‌ها، رفتارها و موارد دست‌ساز بشر می‌داند (هافستد، ۱۹۸۰؛ اسکین، ۱۹۹۷). فرهنگ سازمانی همان شالوده درونی و ساختار غیر مشخص سازمان است که براساس اهداف، فناوری، ساختار، سیاست‌ها، عملکرد و محصولات سازمان تجلی می‌یابد و آشکارترین نمود آن را در رفتار کارکنان می‌توان مشاهده کرد (عسگریان، ۱۳۸۸). فرنچ، از فرهنگ سازمانی همان تعریف سازمان غیر رسمی را ارائه کرده است. فرنچ^۵ معتقد است یک سازمان مثل کوه یخ است که بخش عمده آن نامرئی است. در این تعبیر، آنچه در زیر آب قرار دارد، فرهنگ سازمان است؛ مفهوم فرهنگ سازمانی دارای نقش و کارکردهای فوق‌العاده‌ای است و هم فرایند، هم علت و هم معلول است (شاین، ۱۳۸۳).

در یک مطالعه، برای فرهنگ سازمانی چهار کارکرد اساسی در نظر گرفته شده است: ۱. به کارکنان سازمان هویت سازمانی می‌بخشد؛ ۲. تعهد گروهی را آسان می‌کند؛ ۳. ثبات نظام اجتماعی را ترغیب می‌نماید؛ ۴. با یاری دادن به اعضا، پی بردن به شرایط پیرامون کار خود رفتار آنها را شکل می‌بخشد. در زمینه مدل‌سازی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، دانشمندان بسیاری اظهار نظر کرده‌اند. یکی از این مدل‌ها عبارت است از مدل فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰). در این مدل، ابعاد فرهنگ سازمانی عبارت‌اند از: تعهد به مشارکت، سازگاری، انطباق‌پذیری، مأموریت (سیدجوادین، امامی و رستگار، ۱۳۸۹). در

1. Yousef

3. Hofstede

5. French

2. organizational culture

4. Scein

6. Shiner

همین دوره، کامرون و کوئین (۲۰۰۰) با ارائه مدلی جامع به ارزیابی فرهنگ سازمانی در قالب ابعاد ذیل پرداختند.

ویژگی‌های غالب: به ویژگی‌هایی که غالب کلی سازمان را تشکیل می‌دهند گفته می‌شود؛ از قبیل: سازمان به مثابه خانواده، مکان کارآفرین و...؛

رهبری سازمانی: بر ویژگی‌هایی رهبری تأکید می‌کند که رهبر در سازمان آنها را به کار می‌گیرد؛ از قبیل: رهبری نتیجه‌گرا، رهبری نوآورانه، رهبری ریسک‌پذیر و...؛

مدیریت کارکنان: به ویژگی‌های سبک‌های مختلف جهت به کارگیری و مدیریت کارکنان در سازمان اشاره می‌کند، از قبیل: سبک مشارکتی، سبک ریسک‌پذیری و...؛

انسجام: مجموعه عواملی که باعث نگهداری و حفظ سازمان در شرایط مختلف می‌شوند؛ از قبیل: تعهد، وفاداری، کاهش کاغذبازی و...؛

تأکید استراتژیک: مجموعه عواملی که سازمان، جهت منحصر به فرد بودن بر آنها تأکید می‌کند؛ از قبیل: تأکید بر توسعه انسانی، کسب منابع جدید، ثبات و...؛

معیار موفقیت: مجموعه عواملی که موجب موفقیت سازمان می‌شوند؛ از قبیل: توسعه انسانی، داشتن جدیدترین و منحصر به فردترین محصولات، پیروزی در بازارها و برتری داشتن، کارایی.

در زمینه اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازمانی تحقیقات محدودی انجام شده است. نازلیا^۱ (۲۰۰۹) تحقیقی را با عنوان «اخلاق کاری اسلامی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی» در مالزی انجام داده است. وی در این تحقیق به این نتیجه رسید که میان سه متغیر نامبرده، رابطه‌ای مستقیم و مثبت وجود دارد.

تعهد سازمانی^۲

تعهد سازمانی مانند دیگر مفاهیم رفتار سازمانی، به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد و در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (صفری و ابراهیمی، ۱۳۸۸). تعهد سازمانی نیرویی الزام‌آور و باثبات روان‌شناختی است که فرد را به مجموعه فعالیت‌های مرتبط با هدف سازمان، پیوند می‌دهد (توماس و

1. Nazliyah

2. organizational commitment

همکاران، ۲۰۰۶). مایر^۲ بیان داشته است که تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش که برای سازمان از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است، مطرح می‌باشد؛ که این نگرش به وابستگی افراد به سازمان اشاره دارد (مایر و همکاران، ۲۰۰۱^۳). در واقع، تعهد سازمانی نوعی نگرش و احساس درونی فرد به سازمان است که در عملکرد، وفاداری و قضاوت‌های وی درباره سازمان تأثیرگذار است (حسینیان، مجیدی و حبیبی، ۱۳۸۶). این مفهوم از رشد فزاینده‌ای در ادبیات روان‌شناسی سازمانی و صنعتی برخوردار بوده است (زکی، ۱۳۸۷). شواهد فراوانی بیانگر این هستند که تعهد سازمانی یکی از عوامل تعیین‌کننده مهم و پیش‌بینی‌کننده قدرتمند رفتار سازمانی است (زکی، ۱۳۸۷). در مورد اینکه تعهد سازمانی یک نگرش است، یا یک رفتار، یا هر دو، باید گفت که در گذشته، تعهد سازمانی به وظیفه‌شناسی و صداقت در سازمان اطلاق می‌شد که با پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، خشنودی شغلی کارکنان از سازمان و تمایل برای همکاری با سازمان ارتباط داشت. تعهد سازمانی، همانند خشنودی شغلی، مستلزم بروز احساسات در موقعیت شغلی است. با وجود این، از آنجا که تعهد سازمانی اساساً به نگرش کارکنان در خصوص سازمان می‌پردازد، ممکن است بیشتر به متغیرهای توجه به کارکنان، مثل غیبت، ترک کار و همچنین خشنودی شغلی مربوط شود (رسولی، ۱۳۸۴). در این میان دسته‌بندی‌های مختلفی در حوزه تعهد سازمانی صورت گرفته است. در حالی که مطالعات اولیه، تعهد سازمانی را از بُعد پذیرش هدف و ارزش‌های سازمان و تلاقی، به عنوان قسمتی از سازمان مورد توجه قرار داده‌اند، بررسی‌های بعدی محققان به بُعد روانی تعهد سازمانی توجه کرده و یک مدل سه‌بعدی را توسعه داده‌اند. این محققان، تعهد سازمانی را در سه وابستگی «عاطفی»، «مستمر»^۴ و «هنجاری»^۵ بررسی کرده‌اند (مایر و آلن، ۱۹۹۱^۶).

وابستگی عاطفی، تمایل و پیوند احساسی کارکنان به سازمان تعریف شده است. در این نوع وابستگی، کارکنان، با میل و علاقه و ترجیح خود در سازمان می‌مانند.

وابستگی مستمر به این حالت اشاره دارد که کارکنان، با مقایسه هزینه‌ها و نتایج منفی جدا شدن از سازمان و با مزایای ادامه همکاری، تصمیم به ماندن می‌گیرند.

وابستگی هنجاری، توسعه وابستگی اجباری، بین حس وظیفه‌شناسی و مسئولیت کارکنان با ماندن در سازمان است (رسولی، ۱۳۸۴).

1. Thomas et al.

2. Meyer

3. Meyer et al.

4. emotional

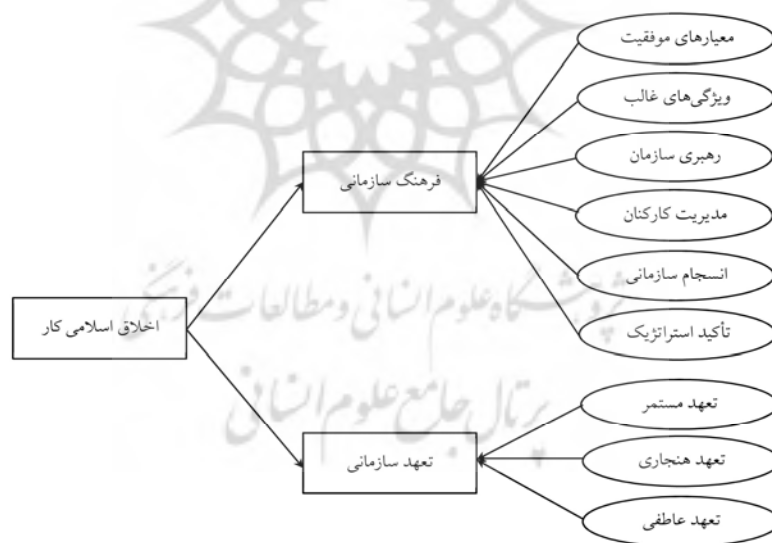
5. continuous

6. Meyer & Allen

یکی از مباحثی که در سال‌های گذشته با مطرح شدن مباحث مدیریت اسلامی در سازمان‌ها ارائه شده است بررسی رابطه، تأثیرگذاری و تأثیرپذیری اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی است. در چند دهه اخیر محققان مختلفی (یوسف،^۱ ۲۰۰۱؛ رحمان و همکاران،^۲ ۲۰۰۶؛ نازلیا،^۳ ۲۰۰۹؛ الکیلانی،^۴ ۲۰۱۰؛ هارون و همکاران،^۵ ۲۰۱۲)، به بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند و این تحقیقات به تأیید این رابطه در سازمان‌های مورد مطالعه منجر شده است. این روند نشان‌دهنده افزایش علاقه‌مندی پژوهشگران مسلمان در حوزه بررسی رابطه میان اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی است.

مدل مفهومی تحقیق

متغیر مستقل این تحقیق در قالب اخلاق کاری اسلامی ارائه شده است. متغیر وابسته تحقیق، شامل فرهنگ و تعهد سازمانی است، که فرهنگ سازمانی براساس مدل کامرون و کوئین^۶ (۲۰۰۰) دارای شش بُعد: معیارهای موفقیت، ویژگی‌های غالب، رهبری سازمان، مدیریت کارکنان، انسجام سازمانی، تأکید استراتژیک و کارکنان، انسجام سازمانی و تأکید استراتژیک و نیز تعهد سازمانی براساس لاتمدین و همکاران^۷ (۲۰۰۷)، دارای سه بُعد: تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی طراحی گردیده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق براساس مدل نازلیا (۲۰۰۹)

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. Yousef | 2. Rahman et al. |
| 3. Nazliyah | 4. Al Kilani |
| 5. Haroon | 6. Cameron/Quinn |
| 7. Labtmediene et al. | |

فرضیه‌های تحقیق

از آنجا که این تحقیق به بررسی رابطه میان اخلاق کاری اسلامی و تعهد و فرهنگ سازمانی و ابعاد هر یک از متغیرهای وابسته می‌پردازد، با توجه به مطالعه پیشینه تحقیق و همچنین تعریف متغیرهای تحقیق می‌توان فرضیه‌های این تحقیق را در قالب موارد ذیل بیان نمود:

فرضیه اصلی

بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و فرهنگ سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد هنجاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و ویژگی‌های غالب رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و رهبری سازمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و مدیریت کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و انسجام سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و تأکیدهای استراتژیک رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛
بین اخلاق کاری اسلامی و معیار موفقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

روش تحقیق براساس نحوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و براساس هدف از انواع تحقیقات کاربردی است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل همه کارکنان و کارشناسان مراکز عالی آموزشی، پژوهشی قم (پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، دانشگاه پیام نور، جامعه‌المصطفی (ص) العالمیه، دانشگاه مرکز ادیان و مذاهب و دانشگاه باقرالعلوم (ع)) در سال ۱۳۹۱ است که براساس آمار این سال، تعداد ششصد نفر هستند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری تعداد نمونه با استفاده از

جدول جرسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شدند. بعد از تهیه ابزار تحقیق در هر یک از سازمان‌های مورد مطالعه به صورت تصادفی ساده توزیع ابزار تحقیق صورت گرفت. همچنین در این تحقیق به منظور دستیابی به نمونه مورد نظر، تعداد سیصد پرسشنامه توزیع شد تا پس از حذف پرسشنامه‌های ناقص و همکاری نکردن برخی کارکنان، بتوان به تعداد نمونه مورد نظر دست یافت.

ابزارهای سنجش متغیرهای تحقیق

در این تحقیق به منظور سنجش متغیرهای تحقیق از سه پرسشنامه فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین (۲۰۰۰)، پرسشنامه تعهد سازمانی لاتمدین و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی درویش^۱ (۲۰۰۰) استفاده شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظریات کارشناسان و متخصصان این حوزه و از طریق روایی محتوا تأیید گردید. به منظور بررسی پایایی ابزار تحقیق نیز از آزمون الفای کرونباخ استفاده شد که نتایج بررسی پایایی ابزار تحقیق در جدول شماره ۱ ارائه شده‌اند:

جدول ۱: آزمون آلفای کرونباخ در بررسی پایایی ابزار تحقیق

متغیر	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
تعهد عاطفی	۸	۰/۸۹۹
تعهد مستمر	۸	۰/۹۰۳
تعهد تکلیفی	۸	۰/۸۱۷
تعهد	۳۴	۰/۸۹۴
ویژگی‌های غالب	۴	۰/۶۹۲
رهبری سازمان	۴	۰/۷۵۷
مدیریت کارکنان	۴	۰/۸۶۷
انسجام	۴	۰/۸۲۱
تأکید استراتژیک	۴	۰/۸۰۳
معیار موفقیت	۴	۰/۸۳۶
فرهنگ سازمانی	۳۴	۰/۹۱۴
اخلاق کاری اسلامی	۱۷	۰/۹۰۵

چنان که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، میزان آلفای کرونباخ همه متغیرهای بررسی شده به غیر از ویژگی‌های غالب که قابل اغماض است، بیش از معیار ۰/۷ بوده است، و در نتیجه، پایایی ابزار تحقیق در همه بخش‌ها تأیید می‌شود.

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از ابزار تحقیق، در بخش بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی و رگرسیون و همچنین به منظور رتبه‌بندی امتیاز متغیرهای تعهد و فرهنگ سازمانی، آزمون رتبه‌بندی فریدمن مورد استفاده قرار گرفته است.

تحلیل توصیفی داده‌ها

نتایج تحقیق در بخش بررسی وضعیت جنسیت در نمونه آماری نشان داد که تعداد بیست نفر (۰/۸ درصد) از نمونه مورد مطالعه از میان بانوان و ۲۱۴ نفر (۹۹/۲ درصد) نیز از میان آقایان انتخاب شده‌اند. همچنین در بخش تحصیلات نیز از تعداد کل نمونه مورد بررسی، تعداد هفتاد نفر (۲۹/۹ درصد) افراد با مدرک کارشناسی ارشد، ۱۵۰ نفر (۶۴/۱ درصد) افراد با مدرک کارشناسی و ۱۴ نفر (۶ درصد) نیز دارای مدرک دکتری و بالاتر بوده‌اند. همچنین در بخش سابقه کاری نیز مشخص گردید که ۱۷۵ نفر (۷۴/۷ درصد) دارای سابقه کاری تا ۵ سال چهل نفر (۱۷ درصد) دارای سابقه کاری بین ده تا پانزده سال و نوزده نفر (۸/۳ درصد) نیز دارای سابقه بیش از ۱۵ سال بوده‌اند. همچنین با توجه به مقادیر به دست آمده برای هر یک از متغیرهای تحقیق میانگین و انحراف معیار متغیرهای یاد شده محاسبه گردید که در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

فرهنگ	تعدد	اخلاق کاری اسلامی	معیار موفقیت	تأکید استراتژی	انسجام	مدیریت کارکنان	رهبری سازمانی	ویژگی‌های غالب	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	میانگین	انحراف استاندارد
۲/۶۲۱۴	۲/۳۰۹۷	۱/۷۹۹۲	۲/۵۳۷۴	۲/۵۴۱۷	۲/۳۲۶۹	۳/۰۴۳۸	۲/۶۵۷۱	۲/۶۲۱۳	۲/۱۳۳۲	۲/۵۱۴۶	۲/۲۸۱۲		
۰/۵۸۴۴۱	۰/۵۷۳۶۲	۰/۴۸۵۱۱	۰/۷۴۱۱۴	۰/۸۳۸۰۹	۰/۶۸۸۲۴	۰/۸۶۸۱۶	۰/۷۸۸۸۷	۰/۶۹۶۳۲	۰/۶۵۸۹۶	۰/۸۱۵۳۴	۰/۸۷۶۳۳		انحراف استاندارد

آزمون همبستگی و رگرسیون میان متغیرها

به منظور بررسی رابطه میان متغیرها، از دو آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد. از آنجا که فرضیات به صورت یکطرفه مطرح شده‌اند، بنابراین، آزمون همبستگی به صورت یکطرفه انجام گرفت. در سطح کلی می‌توان بیان کرد که رابطه مثبت و مؤثری میان اخلاق کاری اسلامی با تعهد ($t=13/06 > 1/96$) و فرهنگ سازمانی ($t=8/75 > 1/96$) وجود دارد. همچنین این رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و ابعاد تعهد در قالب تعهد عاطفی ($t=6/76 > 1/96$)، تعهد مستمر ($t=7/21 > 1/96$)، تعهد هنجاری ($t=12/28 > 1/96$) و فرهنگ سازمانی در قالب ویژگی‌های غالب ($t=11/24 > 1/96$)، رهبری سازمانی ($t=4/16 > 1/96$)، تأکید استراتژیک ($t=3/33 > 1/96$)، انسجام ($t=8/42 > 1/96$)، مدیریت کارکنان ($t=4/42 > 1/96$)، و معیار موفقیت ($t=8/78 > 1/96$)، تأیید گردید. از لحاظ شدت رابطه، با توجه به میزان ضریب همبستگی ارائه شده در جدول می‌توان بیان کرد که به طور کلی تعهد هنجاری با ضریب ($0/628$) دارای بیشترین شدت رابطه و متغیر تأکید استراتژیک با ضریب ($0/214$) دارای پایین‌ترین شدت رابطه با متغیر اخلاق کاری اسلامی بوده است. در بخش ضریب تعیین نیز وضعیت در میان ابعاد تعهد و فرهنگ سازمانی به همین صورت است. میزان دوربین واتسون نیز در همه روابط در سطح مطلوبی گزاره شده است. در نهایت، با توجه به مباحث مطرح شده می‌توان بیان نمود که رابطه میان اخلاق کاری اسلامی با همه متغیرهای مورد بررسی، تأیید شده است و با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی، این رابطه‌ها از نوع رابطه مثبت و مستقیم است. بدین معنا که با افزایش متغیر مستقل (اخلاق کاری اسلامی) می‌توان انتظار داشت تا متغیرهای تعهد و فرهنگ سازمانی نیز افزایش یابند. نتایج بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از طریق این آزمون در جدول شماره ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۳: بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته	آماره t	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	دوربین واتسون	درجه آزادی	تأیید/رد رابطه	نوع رابطه
تعهد سازمانی*	۱۳/۰۶	۰/۶۵۱**	۰/۴۲۴	۱/۵۹	۲۳۳	تأیید	مثبت
فرهنگ سازمانی*	۸/۷۵۰	۰/۴۹۸**	۰/۲۴۸	۱/۹۴	۲۳۳	تأیید	مثبت
تعهد عاطفی*	۶/۷۶	۰/۴۰۶**	۰/۱۶۵	۱/۸۴	۲۳۳	تأیید	مثبت
تعهد مستمر*	۷/۲۱	۰/۴۲۸**	۰/۱۸۳	۱/۵۵	۲۳۳	تأیید	مثبت
تعهد هنجاری*	۱۲/۲۸	۰/۶۲۸**	۰/۳۹۴	۱/۶۲	۲۳۳	تأیید	مثبت
ویژگی‌های غالب*	۱۱/۲۴	۰/۵۹۴**	۰/۳۵۳	۱/۹۸	۲۳۳	تأیید	مثبت

متغیر وابسته	آماره t	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	دوربین واتسون	درجه آزادی	تأیید / رد رابطه	نوع رابطه
رهبری سازمانی*	۴/۱۶	۰/۲۶۴**	۰/۰۷۰	۱/۹۴	۲۳۳	تأیید	مثبت
مدیریت کارکنان*	۴/۴۲	۰/۲۷۹**	۰/۰۷۸	۱/۸۵	۲۳۳	تأیید	مثبت
انسجام*	۸/۴۲	۰/۴۸۴**	۰/۲۳۴	۲/۱۴	۲۳۳	تأیید	مثبت
تأکید استراتژیک*	۳/۳۳	۰/۲۱۴**	۰/۰۴۶	۱/۸۲	۲۳۳	تأیید	مثبت
معیار موفقیت*	۸/۷۸	۰/۵۰۰**	۰/۲۵۰	۲/۰۳	۲۳۳	تأیید	مثبت

* متغیر مستقل: اخلاق کاری اسلامی ** معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ درصد

آزمون رتبه‌بندی فریدمن

در این بخش از تجزیه و تحلیل اطلاعات به منظور بررسی امتیازها و اولویت‌بندی هر یک از معیارهای فرهنگ و تعهد سازمانی از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج این تحقیق در قالب جدول‌های شماره ۴، ۵ و ۶ ارائه شده‌اند. چنان که در جدول شماره ۴ مشخص است، سطح معناداری برای هر دو شاخص‌های تعهد و فرهنگ سازمانی کمتر از معیار ۰/۰۵ است. که این تفاوت معناداری را میان ابعاد هر یک از این متغیرها نشان می‌دهد.

جدول ۴: بررسی معنادار بودن تفاوت امتیازهای ابعاد فرهنگ و تعهد سازمانی

سطح معناداری	کای دو	درجه آزادی
۰/۰۰۱	۱۴/۷۸	۲
۰/۰۰۰	۲۱۳/۲۴	۵

با توجه به موارد بیان‌شده و با در نظر گرفتن امتیازهای محاسبه‌شده به وسیله نرم‌افزار، اقدام به رتبه‌بندی معیارهای فرهنگ و تعهد سازمانی نمودیم. که نتایج این رتبه‌بندی در جدول‌های شماره ۵ و ۶ ارائه شده‌اند.

جدول ۵: رتبه‌بندی معیارهای فرهنگ سازمانی

متغیر	میانگین رتبه
مدیریت کارکنان	۴/۷۲
رهبری سازمانی	۳/۹۹
ویژگی‌های غالب	۳/۵۴
معیار موفقیت	۳/۰۸
تأکید استراتژیک	۲/۹۶
انسجام	۲/۷۱

جدول ۶: رتبه‌بندی معیارهای تعهد سازمانی

متغیر	میانگین رتبه
تعهد مستمر	۲/۱۸
تعهد عاطفی	۲/۰۰
تعهد هنجاری	۱/۸۳

بر اساس جدول‌های ارائه‌شده در بخش فرهنگ سازمانی، به ترتیب امتیازهای مدیریت کارکنان (۴/۷۲)، رهبری سازمانی (۳/۹۹)، ویژگی‌های غالب (۳/۵۴)، معیار موفقیت (۳/۰۸)، تأکید استراتژیک (۲/۹۶) و انسجام (۲/۷۱)، دارای بالاترین و پایین‌ترین امتیازها بوده‌اند. همچنین در بخش تعهد سازمانی به ترتیب تعهد مستمر (۲/۱۸)، تعهد عاطفی (۲/۰۰) و تعهد هنجاری (۱/۸۳) دارای بالاترین و پایین‌ترین رتبه در میان شاخص‌های تعهد سازمانی بوده‌اند.

تحلیل و ارزیابی نتایج

نتایج تحقیق در بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی در این تحقیق نیز مانند بسیاری از تحقیقات صورت‌گرفته در این زمینه (نازلیا، ۲۰۰۹؛ الکیلانی، ۲۰۱۰؛ هارون و همکاران، ۲۰۱۲)، نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی وجود دارد. این بدین معنا است که می‌توان انتظار داشت تا با افزایش اخلاق کاری اسلامی در سازمان‌های مورد مطالعه میزان تعهد سازمانی افزایش یابد. در نتیجه می‌توان با ارائه برنامه‌هایی همچون برنامه‌های مذهبی، ارائه متون و کتاب‌ها و دوره‌های آموزشی مرتبط با اخلاق کاری، افزون بر تقویت اخلاق اسلامی در متعهد نمودن افراد چه از بُعد عاطفی یا تعهد مستمر و هنجاری کارکنان را نسبت به سازمان ارتقا، یا بهبود داد. در بخش بررسی رابطه میان اخلاق اسلامی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن نیز، نتایج تحقیق همانند تحقیق نازلیا (۲۰۰۹) نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق اسلامی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. این بدین معناست که با افزایش سطح اخلاق کاری اسلامی در سازمان می‌توان انتظار داشت تا فرهنگ سازمانی نیز تقویت شود. با توجه به این مورد، می‌توان با اجرای برنامه‌هایی به منظور افزایش سطح اخلاق کاری اسلامی در سطح کارکنان انتظار داشت تا فرهنگ سازمانی نیز تقویت شده یا بهبود یابد. همچنین نتایج در بخش رتبه‌بندی مؤلفه‌های تعهد سازمانی نشان داد که در

سازمان‌های مورد مطالعه به ترتیب تعهد مستمر، عاطفی و هنجاری بالاترین و پایین‌ترین رتبه را در میان مؤلفه‌های این شاخص داشته و در بخش مؤلفه‌های سازمانی نیز به ترتیب مدیریت کارکنان، رهبری سازمانی، ویژگی‌های غالب، معیار موفقیت، تأکید استراتژیک، و انسجام دارای بالاترین و پایین‌ترین امتیازها و اولویت بوده‌اند. به همین ترتیب، سازمان‌های مورد مطالعه نیز باید در برنامه‌ها و اهداف خود این اولویت‌بندی را در تخصیص هزینه، زمان و دانش خود صرف کنند.



منابع

قرآن کریم.

- الهی قمشه‌ای (۱۳۸۷)، «نشست علمی اخلاق کار»، کار و جامعه، ۱۰۱، ص ۳۱-۳۴.
- حسینیان، شهامت؛ عبدالله مجیدی و صفر حبیبی (۱۳۸۶)، «مقالات علمی: عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران بزرگ»، دانش انتظامی، ۳۳، ص ۷-۲۵.
- رسولی، رضا (۱۳۸۴)، «بررسی رابطه بین توانمندسازی کارکنان با خشنودی شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی»، پیام مدیریت، ۱۵، ص ۱۶۵-۱۹۴.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۷)، «تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن»، مصباح، ۷۷، ص ۹۷-۱۲۴.
- سیدجوادین، سیدرضا؛ مصطفی امامی و عبدالغنی رستگار (۱۳۸۹)، «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش»، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، س ۴، ۱۲.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳)، مدیریت فرهنگ سازمانی و رهبری، ترجمه پرزو فرهی بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، چ ۱، تهران: سیما جوان.
- صفری، حسین و عباس ابراهیمی (۱۳۸۸)، «استخراج شاخص‌های کلیدی تعهد سازمانی کارکنان شرکت پایانه‌های نفتی ایران»، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۶، ص ۹۵-۱۱۲.
- عسگریان، محمد (۱۳۸۸)، «مفهوم‌شناسی فرهنگ سازمانی»، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، س ۶، ۲۴.
- کاویان، بهنام (۱۳۸۵)، «بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی»، ماهنامه تدبیر، س ۱۶، ۱۶۵.
- مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰)، «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)»، مدیریت اسلامی، ۱، ص ۳۷-۶۶.
- نصر، سیدحسین (۱۳۷۸)، «اخلاق کار اسلامی»، کار و جامعه، ترجمه سیداحمد موثق، ۳۱، ص ۱۵-۲۳.
- Ali, A. J. & A. Al Kazemi (2007), "Islamic Work Ethic in Kuwait", *Cross Cultural Management: an International Journal*, vol.14 (2), pp.93-104.
- Ali, J. A. (2005), *Islamic Perspectives on Management and Organization*, Edward Elgar Publishing, UK.

- Ali, A. J. & A. Al Owaihan (2008), "Islamic Work Ethic: A Critical Review, Cross Cultural Management", *An International Journal*, vol.15 (1), pp.5-19.
- Al-A'ali, M. (2008), "Computer Ethics for the Computer Professionals from an Islamic Point of View", *Journal of Information, Communication & Ethics in Society*, vol.6, no.1, pp.28-45.
- Al Kilani, S. D. Haytham (2010), *The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment*, Masters Thesis Universiti Utara Malaysia.
- Beekun, R. (1996), *Islamic Business Ethics*, viewed 20 February.
- Cameron, Kim S. & Robert E. Quinn (2000), *Diagnosing Organizational Culture*.
- Cherrington, D. J. (1995), *The Management of Human Resources*, 4th (ed.), Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Darwish A. Yousef (2000), "The Islamic Work Ethics as a Mediator of the Relationship Between Locus of Control", *Role Conflict and Role Ambiguity, Journal of Managerial Psychology*, vol.15, no.4, pp.283-302.
- Denison, D. (2000), "Organizational Culture: Can it be a key Lever for Driving Organizational Chang?" *Inter national Institute For Management Development*, Denison@imd, Chapter2.
- Flynn, G. (1994), "Attitude More Valued than Ability", *Personnel Journal*, vol.73, p.16.
- Haroon, M.; H. Fakhar & W. Rehman (2012), "The Relationship Between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare Sector of Pakistan", *International Journal of Contemporary Business Studies*, vol.3, no.5, May, 2012 ISSN 2156-7506.
- Hofstede, G. (1980), *Culture Consequencws International Differences in Work-Related*, Sago Beverly Hills.
- Haroon, M. & M. Fakhar (2001), *Application of Islamic Work Ethics in Contemporary Era and Its Relationship with Job Stress & Organizational Citizenship Behavior* (Un Publish).
- Khalil, M & I. Abu-Saad (2009), "Islamic Work Ethic Among Arab College Students in Israel", *Cross Cultural Management: an International Journal*, vol.16, no.4, pp.333-346.

- Kerjcie & J. Morgan (1970), "Determining Sample Size for Research Activities", *Educational and Psychological Measurement*, (30) pp.607-610.
- Kumar, N & R. C. Rose (2010), "Examining the Link Between Islamic Work Ethic and Innovation Capability", *Journal of Management Development*, vol.29, no.1, pp.79-93.
- Lina Labtmediene, Aukse Endriulaitiene & Loreta Gustainiene (2007), "Individual Correlates of Organizational Commitment and Intention to Leave the Organization", *Baltic Journal of Management*, vol.2, no.2, pp.196-212.
- Meyer John P & L. Herscovitch (2001), "Commitment in the Work Place: Toward a General Model", *Haman Resource Management Review*, vol.11, pp.299-326.
- Meyer, J. P. & N. J. Allen (1991), "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review 1*, pp.61-89.
- Nazliyah Binti & N. Zainol (2009), "Islamic Work Ethics, Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employees at MAJLIS AMANAH RAKYAT", A Thesis for the Degree Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malaysia.
- Rahman, N. M., N. Muhamad & A. S. Othman (2006), "The Relationship Between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis", *Malaysian Management Review*, 41(1).
- Rizk, R. R. (2008), "Back To Basics: an Islamic Perspective on Business and Work Ethics", *Social Responsibility Journal*, vol.1/2, pp.246-254.
- Schein, E. (1997), *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Thomas W. H. NG; Marcus M. Butts; Robert J. Vandenberg; David M. Dejoy; G. Wilson Mark (2006), "Effects of Management Communication, Opportunity for Learning, and Work Schedule Ability on Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, vol.68, pp.474-489.
- Yousef, D. A. (2001) "Islamic Work Ethic - A Moderator between Organisational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, vol.30 no.2, pp.152-165.