

فصلنامه جهان نوین

سال اول، شماره دوم، تابستان ۱۳۹۷، صص ۱۲۵-۱۰۳ No 1, 2018, P 103-125

(ISSN) : 2645 - 3479

شماره شاپا: (۲۶۴۵ - ۳۴۷۹)

اثربخشی اصول اخلاق کار اسلامی بر نتایج کار در سازمان

نویسنده: واهبر روخمان؛ فصلنامه الکترونیکی اخلاق کار و مطالعات سازمانی - دانشگاه بیواسکیلا فنلاند

Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies ,Vol. ۱۵, No. ۱, (۲۰۱۰)

ترجمه: محمد حسینی^۱ هیرو حسینی^۲

چکیده

این مطالعه به منظور بررسی تاثیر اخلاق اسلامی کار بر نتایج کار (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک سازمان) انجام شده است. به منظور انجام پژوهش نمونه ای ۴۹ نفره، از کارمندان ده موسسه اسلامی که در زمینه سرمایه گذاری مالی در سطح خرد فعالیت دارند، در محله دمک، جاوا مرکز اندونزی انتخاب و استفاده شده است. این آزمایش تجربی نشان می دهد که اخلاق اسلامی کار تاثیر مثبت و معنی داری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. اما دلیلی بر وجود اثر معنی دار قصد ترک سازمان و رها کردن شغل داشته باشد، یافت نشد. براین اساس، شروط و پیشنهادهای برای تحقیقات آینده مورد بحث قرار گرفته شده است.

واژگان کلیدی: اخلاق اسلامی کار، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تصمیم به ترک، موسسه های خرد مالی اسلامی

۱. کارشناسی ارشد جامعه شناسی hosaini۱۹۸۷@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی herohosaini۱۹۸۱@gmail.com

مقدمه

مطالعه اصول اخلاق کار در طی سال های اخیر بعد از شکست مالی شرکت های بزرگی همچون world com و Enron بسیار مورد توجه قرار گرفته است. در هر صورت این نوع مطالعات، ذیل حوزه های وسیع تری از موضوعهای اخلاقیات و اصول تجارت می باشد که بر اساس تجربه ها و مطالعات کشورهای آمریکای و اروپایی می باشد (Lim Rizk, ۲۰۰۳ and Say, ۲۰۰۸). در واقع این قبیل مطالعات با تکیه بر اخلاق کار پروتستانی انجام می شود. که از سوی ماکس وبر (جامعه شناس آلمانی) مطرح شده بود (Yousef, ۲۰۰۱).

علی رغم تاثیر مذهب پروتستان و اخلاق کار پروتستانیسم بر توسعه اقتصادی غرب (Weber, ۱۹۵۸)، قابلیت اجرا و کاربرد مدل هایی که بر اساس فاکتورهای پروتستانیسم باشد در کشورهای غیر غربی با محدودیت های مواجه می شود. این شیوه ° اخلاق کار پروتستانی ° مخصوص جوامعی غیر اسلامی است و در آنجا کاربرد داشته است. برای مثال اسلام مفاهیمی مشتمل بر اخلاقیات دارد که از قرآن و سنت اخذ شده است. مشابه شیوه پروتستانیسم وبری، اسلام برای ویژگی های شخصی که توسعه اقتصادی را ترویج می دهد، میناهای ایدیولوژیک طرح می کند (Ali, ۱۹۹۲). همچنین علی (۲۰۰۵) نشریح کرد که وضعیت پیشرفت و توسعه ای که مسلمانان از قرن ۸ تا ۱۴ به آن نایل شده بودند بخاطر کاربرد اصول اخلاق اسلامی بود. با این حال اخلاق کار اسلامی زیاد شناخته شده نیست. تا به امروز تحقیقات کمی در زمینه اخلاق کار اسلامی انجام شده است (رجوع شود: Ali, ۱۹۸۸ and Yousef, ۱۹۹۲ and ۲۰۰۰; Rahman et al., ۲۰۰۶; and Ali and Al-Kazemi, ۲۰۰۷). به عنوان مثال، یوسف (۲۰۰۱) تاثیر تعدیل اخلاق کار اسلامی بر روابط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی را بررسی کرده است. این مطالعه بر روی ۴۲۵ مسلمان که در چندین سازمان در امارت متحده عربی شاغل بودند انجام شد. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی مستقیماً بر روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر گذاشته است و اینکه رابطه ی بین این شاخص ها را تعدیل نموده است.

علاوه بر این احمد و یوسف اشاره کرده اند به این موضوع که اخلاق کار اسلامی باعث رکود و وقفه در زندگی نمی شود بلکه به منظور تکمیل روند زندگی روزمره می باشد و همچنین آنها از انگیزه های شغلی به عنوان اولویت های زندگی یاد می کنند. براساس یافته ها، کارمندانی که معتقد به اسلام و گرایش به پیروی از اصول اخلاق کار اسلامی داشتند، تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنها بیشتر بود و بنابراین کمتر مواردی یافت می شد که آنها قصد ترک سازمان را داشته باشند. در ادبیات تحقیقی و پژوهش ها توجه کافی به نقش و تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغل و تعهد سازمانی و تصمیم به ترک سازمان نشده است. این وضعیت بویژه در زمینه موسسات اسلامی مالی موجود است. بنابراین پژوهش به منظور بررسی تاثیر اخلاق اسلامی کار بر روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تصمیم به ماندن یا ترک سازمان (ترک شغل) در موسسات اسلامی مالی در سطح خرد در مرکز جاوا- جاوا: جزیره ای در اندونزی- در کشور اندونزی طراحی شده است.

اندونزی کشوری است که بیشترین جمعیت مسلمان را در جهان دارد از سال ۱۹۹۰ در بخشهای خدمات مالی شاهد توسعه ی چشم گیری بوده است. این پیشرفت به دنبال صدور ماده ۷ قانون بانکی در سال ۱۹۹۲ بوده است. حکومت اندونزی به صورت فعالانه ای به توسعه و افزایش موسسات خرد مالی اسلامی پرداخته است. در سال ۲۰۰۲ بانک مرکزی اندونزی "طرح توسعه بانکداری اسلامی" را به تصویب رساند که به منظور توسعه مالی اسلامی طی یک برنامه ۹ ساله، بانکداری اسلامی توسعه یابد. این طرح، حمایت از ۱۵۰ بانک روستایی شرعی و موسسات خرد مالی اسلامی که (BMT موسسات مالی خرد اسلامی) نامیده می شد را دربرمی گرفت. پیشرفت و توسعه BMT بسیار سریع بود بر اساس یافته های سیبل (۲۰۰۷) شعبه های BMT در حدود ۲۹۰۰ شعبه با درآمد کل چیزی بیش از ۱۱۰ میلیارد روپیه معادل ۱۱ میلیون دلار آمریکایی بود. در پی رشد شعبه های موسسات کوچک مالی رقابت میان موسسه ها مالی اوج گرفت. رقابت بین شعبه های BMT و موسسه های خرد مالی جاری اجتناب ناپذیر است در حالی که آنها تجربه و بودجه بیشتری در اختیار دارند تا اینکه جوابگوی هرگونه تغییر انتظارات و نیازهای مشتریان باشند. داشتن راهکارها و

سیاست های مهم از ضرورت های مهم در جذب مشتریان خواهد بود. بنابراین جذب مشتریان بر اساس ارزش های اسلامی توسط مدیران موسسات خرد مالی اسلامی الزام آور است. بنابراین می توان استدلال کرد که اجرا و پیروی از اخلاق اسلامی کار باید از مهم ترین ضرورت های سازمان برای برنده شدن و جذب مشتریان باشد.

اخلاق کار اسلامی

اخلاق کار اسلامی به عنوان یک مجموعه از اصول اخلاقی که باعث تمیز حق از باطل می شود (Beekun, ۱۹۹۷) در چارچوب اسلامی تعریف می شود. بر اساس یافته های ریسک (۲۰۰۸) اخلاق کار اسلامی راهنمایی نسبت به کار است و روشهای کار به عنوان عامل تقوا و پرهیزگاری در زندگی انسانی می باشد. در اصل اخلاق کار اسلامی بر مبنای قرآن، آموزه های پیامبر (ص) که کار کردن را سبب آمرزیده شدن تعیین کرده اند و همچنین آموزه های چهار خلیفه مسلمانان می باشد. (Ali, ۲۰۰۵; Rizk, ۲۰۰۸)

از یک منظر، این مطالعات محدود در باره اخلاق کار اسلامی نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی شباهتهایی با اخلاق کار پروتستانی دارد. برای مثال اخلاق کار اسلامی و پروتستانی بصورت قابل توجهی بر کار سخت، تعهد و فداکار در کار، خلاقیت و ابتکار، اجتناب از انباشت نامشروع ثروت، همکاری و رقابت در محل کار تاکید دارند (Yousef, ۲۰۰۱). اسلام به روشنی به نظریه وبر، مبنی بر اینکه جوامع اسلامی نمی توانند توسعه اقتصادی داشته باشند، جواب می دهد. وبر (۱۹۸۲) بیان کرده است که اسلام با توجه به دلایل زیادی نمی تواند ارزش هایی مانند اخلاق پروتستانی (روحیه سرمایه داری) تولید کند (Arsalan, ۲۰۰۰). اولاً تصوف به عنوان یک ویژگی آن جهانی تعبیر می شود بهمین دلیل مخالف امور و مادیات این جهانی است. از دیدگاه وبر تصوف مانع روحیه ی سرمایه داری می باشد زیرا تصوف زندگی قضا و قدری را تشویق تبلیغ می کند. دوماً، اخلاق جنگجویانه یا روحیه غلبه گرایی متناقض با روحیه سرمایه داری مولد می باشد زیرا جنگ در ارتباطی نزدیک-لازم و ملزوم- با تخریب و ترور قرار دارد. ثالثاً، وبر بیان می کند که بیشتر

حکومت های اسلامی استبدادی و مطلق گرا هستند آنها حقوق مالکیت و انباشت سرمایه را محدود و ممنوع کرده اند که این باعث رواج تنبلی در میان مردم می باشد. (Arsalan, ۲۰۰۰). عقیده وبر درباره ارزش های اسلامی در اقتصاد غیرقابل پذیرش و رد شده است. بخاطر اینکه ایمان در اسلام کار را به عنوان یکی جزء ضروری و کامل زندگی انسانی را دربرمی گیرد. بر طبق یافته های آیینگ (۱۹۹۷) کار و ایمان را به عنوان ریشه و درخت می توان در نظر گرفت که به یکدیگر وابسته هستند. تحقیقاتی که توسط ارسلان (۲۰۰۰ و ۲۰۰۱) انجام شده است یک سری شواهدی گردآوری شده است که نظریه وبر را رد می کند و آن را بی اعتبار می خواند. ارسلان (۲۰۰۰) عملکرد مدیران بریتانیایی و ترکیه ای را که کارشان بر اساس اخلاق کار پروتستانی بود با هم مقایسه کرد. او دریافت که مدیران ترکیه ای امتیاز بیشتری را از مدیران بریتانیایی در همه ی کاراکترهای اخلاق کار پروتستانی کسب کرده اند. ارسلان نتایج تحقیقاتش را این گونه ذکر می کند: اولاً نقد وبر از معیار های اسلامی در رفتار اقتصادی اعتبار ندارد، بویژه در مورد مدیران ترکیه ای. دوماً انگیزه های مذهبی اثرات مهمی بر روی شغل داشته است. و در نهایت جنبش های تصوف ترکیه ایی نقشی که کالونیسزم در اروپای شمالی در قرن ۱۸ ایفا کرد، آنها هم همان نقش را دارند. همچنین اخلاقیات اسلامی و ماحصل آن نقش مهمی در اصول اخلاقی تجارت ایفا می کند. و از این دیدگاه نتایج تحقیق ارسلان ، یافته های تحقیقات اولیه که توسط علی در سال (۱۹۸۸) انجام گرفته بود تایید می کرد. که براساس یافته ای وی مدیران عرب فعالیت تولیدی بیشتری از مدیران غربی دارند!

اصول اخلاق کار، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تصمیم به ترک سازمان

اصول اخلاق کار ارتباط مستقیم (همبستگی مثبت) با رضایت شغلی قرار دارد

(Yousef, ۲۰۰۱; Koh and Boo, ۲۰۰۱; Viswesvaran and Deshpande, ۲۰۰۱; Vitell and Davis, ۱۹۹۶;)

(۱۹۹۰)

فهم رابطه بین اصول اخلاق کار و رضایت شغلی در تعیین راهکارهای برای عواملی که رضایت کارکنان را نسبت به شرایط کار کاهش می دهد ، ضروری است (Yousef, ۲۰۰۰). رابینز (۲۰۰۵) رضایت را به عنوان مجموعه ای از احساسات که فرد نسبت به شغلش دارد، توصیف و تعریف کرده است.

به این معنی که کارمندی که سطح بالای از رضایت شغلی را دارد، احساس مثبتی نسبت به شغلش خواهد داشت و بالعکس. به طور معمول، رضایت شغلی ارزیابی فرد از کیفیت کلی شغل کنونی اش است. معیارهای این ارزیابی عبارتند از: جهت گیری موثر نسبت به شغل فرد یا پایگاه شغلی یا اینکه نگرشی که شخص نسبت به شغل دارد (Spector, ۱۹۹۷).

پژوهش همچنین نشان داده است که بین تعهد سازمانی و اخلاق کار ارتباط وجود دارد و به یکدیگر وابسته هستند (Yousef, ۲۰۰۱; Kidron, ۱۹۷۹; Peter-son, ۲۰۰۳). بیش از یک دهه است که پژوهشگران سازمانی در حال مطالعه و بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با ویژگی های موقعیتی متنوع، نگرش و رفتارهای کارکنان می باشند. علاوه بر این بر اساس تحقیقات آلن و مایر (۱۹۹۰) تعهد سازمانی یک وضعیت و حالت روحی است که کارمند را به سازمان وصل می کند، بدین وسیله پدیده ترک سازمان از سوی کارمندان کاهش می یابد. کیدرون (۱۹۷۹) بیان کرد که در آینده می بینیم که که ارزشهای کار نشان دهنده همبستگی بالای تعهد اخلاقی با سازمان بیشتر از تعهد مادی و حسابگرانه با سازمان خواهد بود (Elizur and Koslowsky, ۲۰۰۱). پیوتی، آری و لینگ (۱۹۸۹) بر اساس نمونه ای از کارگران سنگاپوری به تشریح رابطه بین ارزش های کار و تعهد سازمانی پرداختند. آنها دریافتند که ارزش ذاتی کار نسبت به ارزشهای بیرونی، ارتباط نزدیک تری با تعهد سازمانی دارند.

درباره تصمیمات مربوط به ماندن یا ترک سازمان ، مطالعات نشان می دهد که یک رابطه منفی بین اخلاق کار و تصمیم ترک سازمان (سردرگمی بین ماندن و ترک سازمان) وجود دارد. سیگر و همکاران (۱۹۹۸) تصمیم به ترک سازمان

عبارت است از یک تصمیم ذهنی از نگرش فرد درباره ی شغل و ماندن یا ترک سازمان می باشد. (سردرگمی شخص در ماندن یا ترک سازمان). در فرایند معرفت شناختی ، تصمیم به ترک سازمان به سه عامل اشاره دارد: یک) فکر کردن به رها کردن شغل، دو) تصمیم به جستجو برای شغلی دیگر و سه) تصمیم به ترک سازمان (Miller et al., ۱۹۷۹ ; Mobley et al., ۱۹۷۹). لوئیس (۱۹۹۱) از سه عامل که بر ترک سازمان یا تصمیم به ترک سازمان تاثیر گذار است نام برده است: سن، میزان تجربه و میزان حقوقی که دریافت می شود. بویژه لوئیس بیان می کند که کارمندان جوان حداقل با یک کارفرمای مشخص ارتباط داشته باشند. از سوی دیگر کارمندان مسن تر جای خود را در یک شغل مشخص تثبیت کرده اند که ممکن است به علت مکان و روابط قوی که بین افراد آن اجتماع وجود دارد، باشد. تصمیم برای ترک سازمان بیشتر در میان کارمندانی وجود دارد که در سن ۲۰ سالگی یا در سالهای اولیه کار خود در سازمان هستند. به این علت است که رشد عدم تعهد و وفاداری نسبت به سازمان سبب شده است ترک سازمان در میان افرادی که در جستجوی فرصت های جدید و بخش های تخصصی بزرگتر افزایش یابد (Abbasi and Hollman, ۲۰۰۰).

پیوند بین اصول اخلاق کار و رضایت شغلی ، تعهد سازمانی و تصمیم به ترک یا ماندن در سازمان می تواند بوسیله نظریه عدالت سازمانی تشریح شود (Koh and Boo, ۲۰۰۴). این نظریه تشریح می کند که عدالت بر رضایت شغلی آنها و نتایج سازمان تاثیر گذار است. کارکنانی که سازمانشان را به عنوان یک سازمان اخلاقی میبندارند به احتمال زیاد رابطه خود و سازمان در نظرشان عادلانه است. بنابراین این امر به توبه خود رضایت و تعهد شغلی را افزایش می دهد و تصمیم به ترک سازمان را کاهش می دهد (Koh and Boo, ۲۰۰۴).

مطالعات نشان داده است که رفتار و سلوک اخلاقی در کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی موثر است و عامل کاهش تصمیم به ترک سازمان می باشد (Weeks et al, ۲۰۰۴; Schwepker, ۲۰۰۱). علاوه بر این کیدرون (۱۹۷۹) رابطه بین اخلاق کار پروتستانی و تعهد سازمانی را تشریح و تبیین می کند. این پژوهش آشکار ساخت که اخلاق کار بیشتر به تعهد اخلاقی نسبت به تعهد مادی و حساب گرایانه وابسته است. اسکویکر (۲۰۰۱) در تحقیقاتش دریافت که یک

پیوستگی معنی داری بین جو اخلاقی مثبت و رضایت شغلی به صورت جدانشدنی موجود است. به همین ترتیب، پترسون (۲۰۰۳) نشان داد که بین فشار اخلاقی و تعهد سازمانی پایین و میزان بالاتری از تصمیمات به ترک سازمان، رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به بحث فوق، فرضیه های زیر قابل طرح می باشند:

فرضیه یک: اخلاق کار اسلامی یک رابطه معنی دار و مثبتی با رضایت شغلی دارد.

فرضیه دو: اخلاق کار اسلامی یک رابطه معنی دار و مثبتی با تعهد سازمانی دارد.

فرضیه سه: اخلاق کار اسلامی یک رابطه منفی با تصمیم به ترک سازمان دارد.

شکل: مدل مفهومی تحقیق



روش تحقیق

نمونه

این پژوهش ر روی موسسه مالی خرد اسلامی در ناحیه دمک در مرکز جاوا، در کشور اندونزی صورت گرفت. ده سازمان برای این تحقیق انتخاب شده بودند. از آنجا که اکثر پاسخ دهندگان تنها به زبان بهاسای اندونزیایی (زبان کشور

اندونزی) صحبت می کنند، پرسشنامه ها از انگلیسی به اندونزیایی ترجمه شد و و این ترجمه ها توسط کارشناس زبان مورد بررسی و کنترل قرار گرفت. در این پژوهش از پرسشنامه محقق به عنوان روش گردآوری داده ها استفاده شده است. ۵۳ پرسشنامه از ۶۰ پرسشنامه ای که توزیع شده بود بازگردانده شد (نرخ پاسخگویی ۸۸ درصد) اما ۴۹ پرسشنامه کامل پر شده بود که میشد مورد تحلیل قرار بگیرند. در جدول یک خلاصه ویژگی های جمعیت شناختی پاسخ گوینان در این مطالعه بصورت طبقه بندی شده آمده است.

مقیاس (روش اندازه گیری)

اخلاق کار اسلامی با استفاده از یک ابزار توسعه یافته توسط علی اندازه گیری شد. این ابزار شامل ۱۷ آیت می باشد (نسخه خلاصه شده). مثال هایی برای این آیت ها شامل چنین مواردی می باشد: تنبلی گناه ست فداکاری و تخصیص وقت خود به کار تقوا و پرهیزگاری ست و عدالت و ابتکار در محیط کار شرط لازم برای خیر عمومی و آسایش اجتماعی است و این نسخه خلاصه شده و کوتاه در چندین کشور مسلمان مانند عربستان، امارت و کویت اجرا شده است و نتیجه نسبتاً بالا بوده است. از یک طیف ۵ گزینه ای در بازه ی ۱ (به شدت مخالفم) تا ۵ (به شدت موافقم) استفاده شده است. و آلفای کرونباخ این مقیاس ۰.۸۵ بوده است. رضایت شغلی با استفاده ۳ آیت این مقیاس اندازه گیری شده است که توسط دینسکی و هارلی (۱۹۸۶) استفاده شده است. یک نمونه از ویژگی های مقیاس رضایت شغلی یک صحبت کلی در باره اینکه، من از شغلم راضی هستم، می باشد. از یک طیف ۵ گزینه ای در بازه ی ۱ (به شدت مخالفم) تا ۵ (به شدت موافقم) استفاده شده است. ضریب آلفای این مقیاس ۰.۸۹ بوده است.

تعهد سازمانی. تعهد سازمانی با استفاده از یک نسخه سه بخشی اندازه گیری شد که اقتباسی از پرسشنامه تعهد سازمانی بازنم و پریو در سال (۲۰۰۱) بوده است. این پرسشنامه توسط لونا آروکاس و کمپ در سال ۲۰۰۸ مورد استفاده قرار گرفته است. از یک طیف ۵ گزینه ای در بازه ی ۱ (به شدت مخالفم) تا ۵ (به شدت موافقم) استفاده شده است.

تصمیم به ترک سازمان. این متغیر با استفاده از سه آیتم اقتباس شده از تحقیقات گذشته اندازه گیره ی شد (Hom
 Luna-Arocas, and Camp, ۱۹۹۱ and Griffeth, ۲۰۰۸). من رفتن به شغل دیگر را در نظر دارم- به فکر
 ترک شغل کنونی ام هستم- از یک طیف ۵ گزینه ای در بازه ی ۱(به شدت مخالفم) تا ۵(به شدت موافقم) استفاده شده
 است. برای دیدن مجموعه ی کامل آیتم های مقیاس هایی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت به ضمائم ۱، ۲،
 ۳ و ۴. رجوع کنید.

جدول ۱: خصوصیات جمعیت شناختی افراد نمونه

متغیرها	فراوانی	درصد
جنسیت		
مرد	۲۴	۴۹
زن	۲۵	۵۱
کل	۴۹	۱۰۰
سطح تحصیلات		
دبیرستان	۱۴	۲۹
دانشگاه	۱۸	۳۷
دانشجو	۱۷	۳۳

کل	۴۹	۱۰۰
سن		
۲۵	۱۲	۲۴
۲۶-۳۰	۲۰	۴۰
۳۱-۳۵	۱۵	۳۰
۳۶-۴۰	۲	۵
کل	۴۹	۱۰۰
مدت اشتغال		
۲-۴	۱۱	۲۲
۵-۷	۱۸	۳۷
۸-۱۰	۵	۱۰
به بالا-۱۱	۵	۱۰
کل	۴۹	۱۰۰

تحلیل داده ها

داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۵.۰ تجزیه و تحلیل شدند. تجزیه و تحلیل داده ها شامل آمار توصیفی، مانند، فراوانی و درصد گرفتن می شود تا اینکه ویژگی های اصلی نمونه نشان داده شود. برای تست فرضیه، این تحقیق از تحلیل رگرسیون ساده به عنوان روش اصلی تجزیه و تحلیل استفاده کرده است. در اینجا، ما تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک سازمان یکی پس از دیگری مورد بررسی قرار می دهیم.

نتایج

میانگین ها، انحراف استاندارد، و همبستگی متغیرها در جدول ۲ گزارش شده است.

نتایج نشان می دهد که بطور کلی میانگین های اخلاق کار اسلامی نسبتاً بالا می باشد. به این شکل می شود تشریح کرد که کارمندان نهادهای تحت پژوهش رابطه قوی با اخلاق کار اسلامی دارند و از آن پیروی می کنند. میانگین کلی رضایت شغلی بالاتر از حد میانه است. این بدان معنی است که کارکنان در سازمانهای مورد بررسی به طور کامل از شغل خود راضی نیستند، با این حال، آنها بیشتر متمایل به سمت رضایت شغلی می باشند. علاوه بر این به طور کلی میانگین تعهد سازمانی بصورت قابل قبولی در سطح بالا می باشد. که به این امر اشاره دادرد کارکنان مورد بررسی به سازمان خود متعهد هستند. اما میانگین کلی قصد ترک سازمان از سوی کارکنان نسبتاً پایین است، به این معنی که کارکنان در نهاد های اسلامی خرد مالی که در حال بررسی بودند تصمیم به ترک سازمان از سوی کارمندانشان در سطح پایینی قرار داشت.

علاوه بر این جدول ۲ تبیین و تشریح می کند که بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معنی دار مثبتی وجود دارد ($p < 0.01$; $r = 0.362$) و همچنین رابطه مثبت معنی داری بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی وجود دارد ($r = 0.35$; $p < 0.05$) اما همبستگی معنی داری با قصد به ترک سازمان ندارد. همچنین جدول دو نشان میدهد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی بصورت معنی داری با هم رابطه دارند ($p < 0.05$; $r = 0.392$) اما رضایت شغلی رابطه منفی و

معکوسی با قصد ترک سازمان دارد. علاوه بر این، رابطه بین قصد ترک سازمان با اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی معنادار نیست.

به منظور آزمون فرضیه اول، رگرسیون بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی گرفته شد. که رابطه این دو به شدت معنادار می باشد همانطور که در جدول ۳ به آن اشاره شده است ($R^2 = 0.131, p < 0.05$). بنابراین فرضیه صفر - عدم رابطه بیت دو متغیر - رد می شود. نمرات اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی در حدود ۱۳.۱ درصد را با رضایت شغلی نشان می دهد ($F = 7.069, p < 0.05$). فرضیه دو نیز تایید شد که نشانده ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی است. $R^2 = 0.119, p < 0.05$ (به جدول سه نگاه شود)، بنابراین فرضیه صفر رد می می شود. فرضیه سوم تایید نشد و اخلاق کار اسلامی بر قصد ترک سازمان اثر معنی داری نداشت. بنابراین فرضیه صفر پذیرفته شد.

جدول ۲: میانگین ها، انحراف استاندارد و همبستگی متغیرها

انحراف استاندارد	میانگین	۴	۳	۲	متغیرها	تعداد
۰.۵۱	۴.۱۹	۰.۰۶	۲۹۲*		اخلاق کار اسلامی	۱
۰.۵۵	۳.۸۹	۰.۰۸۴	۰.۳۹**		رضایت شغلی	۲
۰.۲۶	۴.۰۰	۲۹۲*	۰.۳۶*		تعهد سازمانی	۳
۰.۷۷	۲.۰۴				تصمیم ترک سازمان	۴

* $p < 0.01$, ** $p < 0.05$

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرها	متغیر مستقل: اخلاق کار اسلامی					
	R	Adj R ²	R ² Change	F change	b	Sig
متغیرهای وابسته						
رضایت شغلی	.۳۶۲	.۰۱۱۲	.۰۱۳۱	۷.۰۶۹	.۷۴۹**	.۰۰۱۱
تعهد سازمانی	.۳۴۵	.۰۱	.۰۱۱۹	۶.۳۴	.۶۷**	.۰۰۱۵
تصمیم ترک سازمان	.۰۰۶	-.۰۲۱	.۰۰۰۰	.۰۰۰۲	.۰۱۷	.۰۹۶۷

Note: * $p < .001$, ** $p < .005$

بحث

در نتایج بدست آمده امتیاز بالایی که که کارمندان سازمان های مورد بررسی از مقیاس اخلاق کار اسلامی کسب کرده اند که میانگین ها به آن اشاره کرده است، نشان دهنده این است که این کارمندان حامی اخلاق کار اسلامی هستند و بر سر آن توافق دارند. میانگین کلی رضایت شغلی کمی پایین تر از تعهد سازمانی است که دلالت بر این است که که پاسخگویان به صورت کامل نسبت به شغلشان رضایت ندارند. نمره بالای تعهد سازمانی بیانگر این امر است که کارکنان نهادهای مورد بررسی نسبت به سازمانی که در آن به کار مشغول هستند دارای تعهد بالایی هستند. در مقابل قصد ترک

سازمان که نمره پایینی حاصل آمده است. (۲۰۰۴) نمره ای که زیر حد وسط مقیاس قرار دارد که بیانگر ایت امر است که کارمندان کمتر قصد دارند سازمان فعلی را ترک کنند.

نتایج آزمون فرضیه های اول و دوم بیانگر این است که رضایت شغلی و تعهد سازمانی با اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معنی داری دارند که با نتایج تحقیقات قبلی مشترک و همسان هستند

(, Yousef ۲۰۰۱, Koh and Boo, ۲۰۰۱; Viswesvaran and Deshpande, ۲۰۰۱; Vitell and Davis, ۱۹۹۶;

۱۹۹۰)، که نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر مثبتی دارد. این نتایج نشان می دهد که آثانی که از اخلاق کار اسلامی پیروی می کنند از شغلشان بیشتر راضی هستند و نسبت به سازمانشان احساس تعهد بیشتری دارند. جالب اینجاست که با این وجود فرضیه سوم تایید نشد و همانطور که نتایج نشان داد اثر اخلاق کار اسلامی بر تصمیم به ترک سازمان معنی دار نیست. این نتیجه مور تایید پتیجان و همکارانش (۲۰۰۸) بود که به نتیجه مشابهی رسیده بودند. این نتایج بیانگر این است که اخلاق کار اسلامی تاثیر مستقیمی بر افرادی که قصد دارند سازمانشان را ترک کنند ندارند. این تحقیق نتایج پژوهش (Mulki, Jaramillo, and Locander ۲۰۰۸) که رابطه بین جو اخلاقی و تصمیم به ترک سازمان بواسطه نقش استرس تبیین می شد را تایید کرد.

نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی و آزمون تاثیر اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تصمیم به ترک سازمان می پردازد که مشخص شد اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تاثیر معنی دراری داد، اما در مقابل اخلاق کار اسلامی بروی متغیر تصمیم به ترک سازمان اثر معناداری نداشته است. این نتایج چندین معنا و مفهوم دارد. از آنجایی که تحقیقات کمی در زمینه اخلاق کار اسلامی وجود دارد، نتایج این تحقیق نماینگر یک پژوهش نظری و عملی درباره تاثیر اخلاق کار اسلامی می باشد. همانطور که انتظار می رفت، این مطالعه اهمیت و تاثیر اخلاق کار اسلامی بر ادراک

کارکنان از رضایت شغلی و تعهد سازمانی را آشکار ساخت. بنابراین این تحقیق مبنایی برای تحقیقات آینده در زمینه اخلاق کار اسلامی فراهم آورد.

یکی از نتایج کاربردی تحقیق این است که دستورالعمل های جالبی به مدیران موسسه های اسلامی خرد مالی در تدوین راهکارها و سیاست های منابع انسانی سازمان هایشان ارایه می دهد. همچنین اهمیت توسعه اخلاق در سازمان بیشتر مشخص می شود. علاوه بر این، به منظور افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، مدیران باید پیرو اخلاق کار اسلامی در سازمان شان باشند. بنابراین مدیران باید مطمئن باشند که هر کارمندی در برنامه های آموزش و پرورشی که تاکید بر اخلاق و ارزش های اسلامی در محل کار مشارکت فعالانه ای داشته باشند. سرانجام محدودیتهای در این مطالعه وجود داشت که باید به آنها دقت شود. اولاً تعداد نمونه و سازمان های مورد بررسی کم و کوچک بودند و در مطالعات آینده باید از تعداد نمونه بیشتر و سازمان زیادتری برای کسب نتایج بهتر استفاده شود. تعمیم یافته های مطالعه حاضر به دلیل ماهیت نمونه می تواند مورد شک و پرسش قرار بگیرد. تعداد محدودی از متغیرها - که شناسایی نشدند - ممکن است بر روی یافته ها تاثیر گذاشته باشد. بنابراین بهتر است در مطالعات بعدی عواملی همچون عملکرد، استرس شغلی و سایر نتایج کار در ارتباط با اخلاق کار اسلامی بررسی و آزمون شود تا اینکه نتایج علمی تر و متقاعدکننده تری فراهم آید.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

پیوست ۱: مقیاس اندازه گیری اخلاق کار اسلامی

۱. تنبلی یک نوع گناه است.
۲. فداکاری در کار ° کار را تمام و کمال انجام دادن- عامل پرهیزگاری و تقوا است.
۳. کار خوب هم به شخص و هم به دیگران منفعت و سود می رساند.
۴. انصاف و سخاوت و مروت از شروط اساسی برای خیر عمومی و جامعه است.
۵. تولید بیشتر از نیاز شخصی عاملی است که به رفاه و آسایش جامعه به عنوان یک کل منجر می شود.
۶. فرد باید کارش را با تمام توانش به بهترین شکل انجام دهد.
۷. کار به خودی خود هدف نیست، اما وسیله ای برای پرورش رشد فردی و روابط اجتماعی می باشد.
۸. زندگی بدون کار معنایی ندارد.
۹. بیشتر بودن بودن زمان اوقات فراغت برای جامعه خوب است.
۱۰. روابط اجتماعی و انسانی باید مورد تاکید و تشویق و حمایت قرار گیرد.
۱۱. کار انسان را قادر بر کنترل و تسلط بر طبیعت می گرداند.
۱۲. کار خلاق و ناآورانه منبع شادی و کما انسان است.
۱۳. هر شخصی که کار می کند بسیار بیشتر امکان موفقیت و پیشرفتش وجود دارد.
۱۴. کار به شخص این امکان را نی دهد که مستقل باشد.

۱۵. انسان موفق کسی است که در کار فرصت ها را مغتنم می شمارد و از آن بهترین استفاده را می کند.

۱۶. انسان به خاطر وظایف و مسولیت هایش بطور مداوم باید کار کند.

۱۷. ارزش کار بیش از آن که منوط به نتیجه باشد در قصد افراد برای همکاری موجود است.

پیوست ۲: مقیاس سنجش رضایت شغلی

۱. بطور کلی، من از شغلم راضی هستم.

۲. من بطور کلی من از شغلم رضایت دارم به خاطر حس خوبی که از انجام شغلم و کارم کسب می کنم

۳. من از شغلم رضایت دارم به خاطر کاری (فعالیتی) که در این شغل انجام میدهم.

پیوست ۳: مقیاس سنجش تعهد سازمانی

۱. من تمام تلاشم را می کنم ماورای آنچه که مورد انتظار است به سازمانم کمک کنم تا اینکه سازمان موفق و به

اهدانش برسد.

۲. من با دوستانم با بحث و دلیل قبولاندم که این سازمان از بهترین و مهمترین سازمانها برای کار کردن است.

۳. من هر نوع منصب (پست) شغلی را در این سازمان می پذیرم تا اینکه برای سازمان کار کنم و این روند در

سازمان حفظ شود

پیوست ۴: مقیاس سنجش تصمیم به ترک سازمان

۱. من اغلباً به رها کردن شغلم فکر می‌کنم.
۲. احتمال بسیار زیادی وجود دارد که من سال آینده به جدیت بیشتری دنبال یک شغل جدید باشم.
۳. من این سازمان را سال آینده ترک خواهم کرد.



منابع

- 1-Abbasi, S.M., and Hollman, K.W. (2000) "Turnover: the real bottom line", Public Personnel Management, Vol. 29, pp.333-42.
- 2-Abeng, T. (1997) "Business ethics in Islamic context: perspectives of a Muslim business leader", Business Ethics Quarterly, Vol. 7 No. 3, pp. 47-54.
- 3-Ali, J.A. and Al-Kazemi, A. (2007) "Managerial problems in Kuwait", The Journal of Management Development, Vol. 21 No. 5, pp. 366-375.
- 4-Ali, J.A. and Al-Owaihyan, A. (2008) "Islamic work ethic: a critical review", Cross Cultural Management an International Journal. Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- 5-Ali, J.A. (1988) "Scaling an Islamic work ethic", Journal of Social Psychology, Vol. 128 No. 5, pp. 575-583.
- 6-Ali, J.A. (1992) "Islamic work ethic in Arabia", Journal of Psychology, Vol. 126 No. 5, pp. 507-517.
- 7-Ali, J.A. (2005). Islamic Perspectives on Management and Organization. Edward Elgar Publishing, UK
- 8-Allen, N.J., and Meyer, J.P. (1990) "The measurement and the antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization". Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp.1-18.
- 9-Arslan, M. (2000) "A cross cultural comparison of British and Turkish managers in term of Protestant work ethic characteristics", Business Ethics: A European Review, Vol. 9 No. 1, pp. 13-19.
- 10-Arslan, M. (2001) "The Work ethic values of Protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish Managers", Journal of Business Ethics, Vol. 31, pp. 321-339.
- 11-Beekun, R. (1997). Islamic Business Ethics. IIIT, Herndon, Virginia, U.S.A.
- 12-Bozeman, D.P. and Perrewe, P.L. (2001) "The effects of item content overlap on organizational Commitment Questionnaire and turnover cognitions relationships". Journal of Applied Psychology, Vol. 86 No.1, pp.161-73.

- 13-Dubinsky, A.J., and Harley, S.W. (1986) "A path-analytic study of a model of salesperson performance". *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 14, pp. 36–46.
- 14-Elizur, D. and Koslowsky, M. (2001). "Values and organizational Commitment", *International journal of Manpower*, Vol. 22 No. 7, pp. 593-599.
- 15-Faridi, F (ed) (1995). *Islamic principles of business organization and management*. Qazi Publishers and Distributors, New Delhi.
- 16-Furnham, A. (1982) "The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment", *Journal Occupational Psychology*, Vol. 55 No.4, p. 277-285.
- 17-Furnham, A. (1990) *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviours*. London: Routledge.
- 18-Furnham, A. and Muhuideen, C. (1984) "The Protestant work ethic in Britain and Malaysia", *Journal of Social Psychology*, Vol. 122, pp. 157-161.
- 19-Furham, A. and Rajamanickam, R. (1992). *The Protestant work ethic and just world belief in Great Britain and India*", *International Journal of Psychology*, Vol. 27 No. 6, pp. 401-416
- 20-Hom, P.W. and Griffeth, R.W. (1991) "Structural equations modeling test of a turnover theory: cross-sectional and longitudinal analyses". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 3, pp.350-66
- 21-Kidron, A. (1978) "Work values and organizational commitment", *Academy of management Journal*, Vol. 21 No. 2, pp. 239-247.
- 22-Koh, H.C. and Boo, E.H. (2004) "Organizational ethics and employee satisfaction and commitment", *Management Decision*, Vol. 42 No. 5, pp. 677-693.
- 23-Koh, H.C. and Boo, E.H. (2001) "The link between organizational ethics and Job satisfaction: A study of managers in Singapore", *Journal of Business Ethics*, Vol. 29, pp. 309-324.
- 24-Lim, C. and Lay, C.S. (2003) "Confusiasm and the protestant work ethic". *Asia Europe Journal*, Vol. 1, pp. 321-322.

- 25-Luna-Arocas, R., and Camps, J. (2008) "A model of high performance work practices and turnover intentions", *Personnel Review*, Vol. 37 No.1, pp.26-46
- 26-Mulki, J.P., Jaramillo, J.F., and Locander, W.B. (2008) "Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory" *Journal of Business Ethics*, Vol. 78, pp. 559-574.
- 27-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.
- 28-Putti, J.M., Aryee, S. and Ling, T.K. (1989) "Work values and organizational commitment: a study in the Asian context", *Human Relations*, Vol. 42, pp. 275-288.
- 29-Rahman, N.M., Muhamad, N. and Othman, A.S. (2006) "The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment: A Case Analysis", *Malaysian Management Review*, Vol. 41 No.1.
- 30-Rizk, R.R. (2008) "Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics", *Social Responsibility Journal*, Vol. 1 / 2, pp. 246-254.
- 31-Rice, G. (1999) "Islamic ethics and the implication for business", *Journal of Business Ethics*, Vol. 18 No. 4, pp. 345-358.
- 32-Robbins S.P. (2005). *Organizational Behavior*. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- 33-Sager, J.K., Yi, J. and Futrell, C.M (1998) "A model depicting salespeople's perceptions. *Journal of Personal Selling and Sales management*", Vol. 18. pp. 1-18.
- 34-Seibel, H. D. (2007) "Islamic microfinance in Indonesia: The challenge of Institutional Diversity, Regulation and Supervision". Paper presented in Symposium on Financing the Poor: Towards an Islamic Micro-finance. Harvard law School.
- 35-Spector, P. (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Sage Publications, London

36-Schweper, C.H. (2001) "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce", Journal of Business Ethics, Vol. 54, pp. 39-52.

37-Viswesvaran, C. and Deshpande, S. P. (1996) "Ethics, success, and job satisfaction: A test of dissonance theory in India", Journal of Business Ethics, Vol. 15, pp. 1065-1069.

38-Vitell, S.J. and Davis, D.L. (1990) "The relationship between ethics and Job satisfaction: an Empirical Investigation", Journal of Business Ethics, Vol. 9, pp. 489-494.

39-Vitell, S.J. and Singapakdi, A. (2008) "The role of the ethics **EJBO** Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies Vol. 15, No. 1 (2010) **27** <http://ejbo.jyu.fi/>

