

بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی کارکنان و تاثیر آن بر ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی (مطالعه موردی: خوشه صنعتی نفت، گاز و پتروشیمی استان مرکزی)

رضا یادگاری^۱

کمال الدین رحمانی^۲

فرزین مدرس خیابانی^۳

چکیده

هر سازمانی در تلاش است تا میزان تعهد سازمانی و وفاداری کارکنان خود را بمنظور کسب منافع پایدار توسعه و بهبود دهد. یکی از عوامل موثر که در پژوهش های مختلف و به ویژه در رویکرد دینی بر آن تاکید شده است، نقش اخلاق در دستیابی به این مهم است. اخلاق کاری در سالیان اخیر به دنبال شکست شرکت های بزرگ و بحرانهای به وجود آمده در کسب و کار های مختلف اهمیت ویژه ای پیدا کرده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد و وفاداری سازمانی کارکنان و تاثیر آن بر ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی بود. در این تحقیق جامعه آماری مورد بررسی، خوشه سازندگان تجهیزات نفت، گاز و پتروشیمی استان مرکزی بود که از بین مدیران شرکت های فعال در این خوشه، نمونه آماری از طریق فرمول کوکران انتخاب شد. جمع آوری داده ها از طریق مطالعه تحقیقات پیشین و پرسشنامه های استاندارد به همراه پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفت و جهت بررسی پایایی این پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع آوری اطلاعات با استفاده از روش مدل معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس در نرم افزار Smart PLS فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین متغیر اخلاق کار اسلامی بر متغیر ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی در جامعه آماری مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین متغیر تعهد سازمانی کارکنان در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی، نقش میانجی را ایفا می کند.

واژگان کلیدی

اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی کارکنان، ابعاد عملکردی، خوشه های صنعتی، معادلات ساختاری.

۱. گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

Email: Msanayereza1@yahoo.com.

۲. گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

Email: Kamaleddinrahmani@iaut.ac.ir

۳. گروه ریاضی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

Email: f.modarres@iaut.ac.ir

پذیرش نهایی: ۱۳۹۷/۶/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۳/۴

طرح مسأله

کلمه اخلاق در اصطلاح اخلاق کسب و کار از کلمه یونانی اتوس به معنی سیرت و عادت و سجیه آمده است (Taghizadeh and Soltani, 2011). اخلاق در لغت جمع خلق و از ماده خ، ل، ق است و به شکل باطنی و نفسانی انسان نظر دارد. چنانچه خلق بر ایجاد شکل ظاهری دلالت دارد. خلق به معنی صفت پایدار و راسخ یا حالتی است که به آن ملکه می‌گویند. از این رو اگر صفتی تنها یک بار در فردی دیده شد، به عنوان اخلاق وی به حساب نمی‌آید. پس اخلاق همان صفت راسخ و پایدار نفسانی است و با رفتاری که به طور لحظه‌ای و آنی از انسان سر می‌زند تفاوت دارد (Saeedpor, 2009). پژوهشگران، اخلاق را اینگونه تعریف می‌کنند: "اخلاق به انصاف و راستی و درستی مربوط می‌گردد، به تصمیم‌گیری در زمینه‌ای که چیز خوب است و چه چیز بد، و به فعالیت‌ها و قواعدی که رفتار پاسخگویانه را بین افراد و گروه‌ها پی‌ریزی می‌کند" اخلاقی بودن و اخلاقی عمل کردن شامل: انجام دادن اقدام‌هایی در جهت کسب اطمینان از اینکه رفتار اخلاقی همواره و در همه شرایط اعمال می‌گردد (Abzari and Yazdanshenas, 2007). بسیاری از صاحب‌نظران بیان می‌دارند که رفتار اخلاقی مدیریت، بر اثر پنج عامل اصلی شکل می‌گیرد: وضعیت و شرایط کسب و کار، وظیفه‌ای که باید انجام گیرد، گروه همکاران، سبک رهبری و تجربه‌های گذشته. همچنین محیط خارجی و نیز برداشت جامعه از سازمان بسیار مهم و تاثیرگذار می‌باشد. در ضمن باید توجه داشت که ممکن است استنباط مشتریان و تولیدکنندگان از اخلاق، از یکدیگر متفاوت باشد. اخلاق سازمانی نشانگر این امر است که چگونه یک سازمان اخلاقی به یک محرک داخلی یا خارجی پاسخ می‌دهد در واقع اخلاق سازمانی با فرهنگ سازمانی وابسته است. اخلاق سازمانی بیانگر ارزش‌های یک سازمان به کارکنان خود و اشخاص دیگر بدون در نظر گرفتن قوانین دولتی و نظارتی می‌باشد (Arnaudov and Koseska, 2012). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است (توسلی، ۱۳۸۷). اخلاق کار اسلامی نیز به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می‌سازد (Rokhman, 2010). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است (Rizk, 2008). اکثر تحقیقاتی که در مورد اخلاق کار و در این حیطه صورت گرفته است در غرب و متمرکز بر اخلاق کار پروتستانی و مبتنی بر تجارت کشورهای آمریکایی و اروپایی است. نظریه وبر، موفقیت در تجارت و کسب و کار را با اعتقاد مذهبی پیوند زده است. وبر معتقد بود ایمان و عقیده‌ی کالونیست‌های پروتستان نیروی جهت‌دهنده در نظام سرمایه‌داری ایجاد می‌کند و این نیرو مبتنی بر این فرض است که

موفقیت مالی و کاری ابزاری نه تنها برای دستیابی و تحقق اهداف شخصی، بلکه به منظور دستیابی و تحقق اهداف مذهبی نیز می‌باشد (Yousef DA, 2000). در حالی که سرچشمه اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر گرامی اسلام و ائمه ی اطهار است. پیامبر اسلام (ص) فرموده است: کار سخت موجب آموزش گناهان است و هم چنین هیچ خوراکی و روزی ای بهتر از آن نیست که انسان از ماحصل دسترنج خود بدست آورده باشد (Rizk, 2008). با توجه به نقش اخلاق در محیط‌های کاری و بطور خاص تأثیر گذاری اخلاق اسلامی کار بر ابعاد مختلف عملکردی در سازمان‌ها، در این پژوهش تلاش می‌شود نقش اخلاق اسلامی کار و تأثیر آن بر ابعاد عملکردی در شرکت‌های فعال خوشه صنعتی نفت؛ گاز و پتروشیمی استان مرکزی با توجه به متغیر میانجی تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گیرد، از این رو مسله اصلی این پژوهش بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و ابعاد عملکردی در خوشه‌های صنعتی می‌باشد، با توجه به اینکه در این پژوهش هدف اصلی بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر ابعاد عملکردی شرکت‌های فعال در خوشه صنعتی‌های صنعتی است، می‌توان گفت بررسی موضوع اخلاق کار اسلامی در خوشه‌های صنعتی، نوآوری اصلی این تحقیق نسبت به پژوهش‌های پیش از خود است.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

اخلاق کار اسلامی

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که بکارگیری آن در جامعه مورد تأکید اسلام است به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کردند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان‌ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، وفای به عهد، خدمتگذاری از جمله شیئ‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان‌ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت‌های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می‌توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷). اخلاق کار اسلامی بر همکاری و مشارکت در کار تأکید می‌کند و مشاورت را راهی برای رفع موانع و دوری از خطاها می‌بیند (Ali JA, 2007). در اخلاق کار اسلامی زندگی بدون کار معنایی ندارد و اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی لازم و وظیفه‌ی هر مسلمانی است. اخلاق اسلامی بر انکار زندگی و محروم ساختن افراد از نعمت‌های زندگی موضع نمی‌گیرد بلکه بر تکمیل و شکوفایی زندگی تأکید کرده و انگیزه‌های تجاری و کسب و کار را به عنوان یکی از اولویت‌های زندگی می‌داند (Rokhman, 2010).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان یکی از نگرش‌های شغلی، از عوامل موثر در انگیزش کار محسوب می‌شود (Wagner, 2010). تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده رفتار سازمانی است. مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند به نتایج مطلوبی از جمله اثربخشی سازمان، بهبود عملکرد، کاهش غیبت و جابجایی، افزایش انگیزش و رضایت شغلی کارکنان منجر شود (Chang, 2007). از نظر واگنر و هلن بک (۲۰۱۰)، تعهد سازمانی قدرت و توانایی واقعی است تا کارکنان خود را نسبت به سازمان ملتزم و سازمان را معرف خود بدانند. در رابطه با تعهد سازمانی، الگوها و دیدگاه‌های متعددی تاکنون مطرح شده است. معروف‌ترین این مدلها، مدل سه بعدی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) است. از این مدل چند بعدی در سالهای گذشته در تحقیقات فراوانی استفاده شده است (Cohen, 2007). می‌یر و آلن، تعهد سازمانی را در سه بعد متمایز عاطفی، هنجاری و مستمر بررسی کرده‌اند. تعهد عاطفی مهم‌ترین عنصر تعهد سازمانی بوده و به میزان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و اهداف آن اشاره می‌کند (Meyer and Allen, 1997). در حقیقت تعهد عاطفی وابستگی احساسی فرد به سازمان است. تعهد هنجاری دومین عنصری است که موجب ایجاد تعهد سازمانی می‌شود. افرادی که دارای تعهد هنجاری بالایی هستند به این دلیل به کار خود در سازمان ادامه خواهند داد که احساس می‌کنند این کار از نظر اخلاقی درست است (Handlon, 2009). به عبارت دیگر در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار در سازمان را وظیفه و تکلیف خود می‌داند و افرادی که دارای تعهد هنجاری بیشتری نسبت به سازمان هستند، به احتمال زیاد تلاش و فداکاری بیشتری برای سازمان انجام خواهند داد (Meyer and Allen, 1997). تعهد مستمر نیز به عنوان نیاز به ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های بالای ترک سازمان تعریف شده است (Handlon, 2009). تعهد مستمر به تمایل در باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش ناشی از ماندن در سازمان مربوط می‌شود.

اخلاق کار و تعهد سازمانی

محققان و مولفان زیادی روابط میان اخلاق کار و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. Elizur و Rokhman از اولین محققانی بودند که به بررسی رابطه‌ی اخلاق کار (اخلاق کار پروتستانی) و تعهد سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند که اخلاق کار پروتستانی کارگران با تعهد معنوی و اخلاقی نسبت به تعهد محاسبانی رابطه‌ی بیشتری دارد (Elizur, Rokhman, 2010). بطور مشابه سایر محققان دریافته‌اند که اخلاق کار رابطه‌ی

معنی داری با تعهد سازمانی دارد و کارکنانی که ارزش‌های مشارکتی قوی از خود بروز می‌دهند، تعهد نسبتاً بیش‌تری نشان داده‌اند و کارکنانی که ارزش‌های ابزاری داشتند، تعهد نسبتاً کم‌تری را نشان داده‌اند (Oliver, 1990). همچنین نشان داده‌اند که اخلاق کار رابطه‌ی مستقیمی با تعهد سازمانی دارد و معتقدند که اخلاق کار ذاتی و درونی رابطه‌ی بسیار نزدیکی با تعهد سازمانی نسبت به معیارهای اخلاق کار جهانی یا اخلاق کار بیرونی دارد (Putti. Et Rokhman. al, 1989) در پژوهش خود اثرات اخلاق کار اسلامی را بر پیامدهای کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل) مورد بررسی قرار داد و نتیجه گرفت که اخلاق کار اسلامی اثرات مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته و اثر قابل توجهی بر قصد ترک شغل ندارد. Elizur و Koslowsky در پژوهش خود به بررسی رابطه میان ارزش‌های کاری، جنسیت و تعهد سازمانی در ۲۰۴ نفر از دانشجویانی که خارج دانشگاه کار می‌کردند، پرداختند. این بررسی نشان داد که ارزش‌های کاری خصوصاً ارزش‌های شناختی رابطه مثبت با تعهد سازمانی داشته و تعامل ارزش‌ها با جنسیت به عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد دیده شده است (Elizur and Koslowsky, 2001). علتی که تعهد سازمانی در کنار اخلاق کار و اخلاق کار اسلامی بسیار مورد توجه قرار گرفته این است که تعهد سازمانی از جمله سازه‌هایی است که بر رفتار کارکنان در سازمان اثر گذاشته و بر بسیاری از متغیرهای سازمانی از جمله قصد جابجایی کارکنان، عملکرد شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و همچنین تعارض و استرس شغلی افراد تاثیر می‌گذارد (Francesco, 2005).

ابعاد عملکردی در خوشه صنعتی

علیرغم انجام مطالعات فراوان در مورد شاخص‌های عملکرد سازمان‌ها، در خصوص سنجه‌های عملکردی خوشه‌های صنعتی تحقیقات مسنجمی انجام نشده است، ولی مدل‌هایی مرتبط با عملکرد خوشه‌های صنعتی توسعه داده شده‌اند. این مدل‌ها، عموماً ترکیبی از ابعاد، سنجه‌ها و تعیین‌کننده‌های عملکرد خوشه‌های صنعتی هستند و هر یک نگاه متفاوتی را ارائه می‌دهند. استیمسون و همکاران (۲۰۰۶) به منظور تحلیل خوشه‌ها از پانزده معیار عملکرد اقتصادی استفاده کردند: اشتغال، تغییرات اشتغال، دستمزد متوسط سالیانه، نرخ تغییر در دستمزد متوسط سالیانه، تاسیس شرکت‌های جدید، نرخ تغییرات در تعداد شرکت‌های تازه تاسیس، سطح دستمزدها نسبت به سطح دستمزدهای ملی صنعت، نرخ تغییر در دستمزد نسبی، وابستگی بین صنعتی، بهره‌وری، نرخ تغییر در بهره‌وری، کمک به تولید ناخالص ایالت، نرخ تغییر در کمک به تولید ناخالص ایالت، بهره‌مکانی و تغییرات در بهره‌مکانی (Stimson, Stough & Robert, 2006). آیونسکیو (۲۰۰۵) بیان می‌دارد که سرمایه اجتماعی می‌تواند بطور مستقیم به دو طریق عملکرد خوشه را تحت تاثیر قرار دهد: حمایت از نوآوری و

کاهش هزینه های تعامل. این تحقیق بطور ضمنی نوآوری و هزینه ها را به عنوان دو سنجه عملکرد خوشه صنعتی مطرح می کند (Ionescu, 2005). سل ول و همکاران (۲۰۰۳) به منظور ارزیابی اقدامات سازماندهی شده برای افزایش عملکرد خوشه درون یک منطقه، مدلی را طراحی نمودند. در این مدل به منظور نمایش اثر برنامه های بهبود بر ارتقای عملکرد خوشه صنعتی، سه شاخص رقابت پذیری، رشد و دستیابی به اهداف تعریف شده است (Sölvell, Lindqvist, & Ketels, 2003). در تحقیق حاضر پس از مطالعه تحقیقات پیشین در رابطه با ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی، ابعاد و سنجه های عملکردی در چهار گروه کلی (بُعد): مالی، اقتصادی، رقابتی و زیست محیطی تقسیم بندی شدند. بر اساس نتایج حاصل از مطالعات صورت گرفته بُعد عملکرد مالی به اثرات خوشه بر شاخص های مالی بنگاه ها اشاره دارد و به چهار مؤلفه ی فروش، هزینه، سود و سرمایه گذاری تقسیم می شود. بعد عملکرد رقابتی، به موفقیت خوشه در نوآوری، توسعه بازار و کیفیت اشاره دارد و شامل این سه مؤلفه نیز می باشد. نوآوری در حیطه فرآیند تولیدی، محصول و بازار می تواند نمود پیدا کند و رشد سهم بازار در زمینه محصولات جدید یا قدیمی یا بهبود یافته می تواند مورد بررسی قرار گیرد و کیفیت محصول توان رقابتی فعلی خوشه را مشخص می کند. بُعد عملکرد اقتصادی، به اثرات خوشه صنعتی بر اقتصاد منطقه اشاره دارد که از یک طرف باعث افزایش اشتغال در منطقه می شود و از طرفی با تبدیل مواد اولیه به کالا، به ارزش آفرینی و ایجاد ثروت می پردازد و اقتصاد منطقه را تحت تأثیر قرار می دهد. بُعد عملکردی دیگر، زیست محیطی است که به اثرات مخرب خوشه های صنعتی بر محیط طبیعی اشاره دارد.

پیشینه پژوهش

رجبی پور مبینی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پرستاران استان یزد پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد، ضمن اینکه نقش تعهد سازمانی در پیش بینی واریانس اخلاق کار اسلامی بالاتر می باشد.

انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، به بررسی رابطه یی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل عاملی چند بعدی بودن تعهد سازمانی را اثبات کرد و همچنین نتایج تجزیه و تحلیل آزمون همبستگی نشان داد که رابطه مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی

کل وجود دارد و متغیرهای جمعیت شناختی تأثیری بر اخلاق اسلامی و تعهد سازمانی ندارند. اردلان و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی با یادگیری شغلی، به بررسی وضعیت اخلاق کار اسلامی و درگیری شغلی در میان کارکنان دانشگاه کردستان و نیز ارتباط این دو متغیر با یکدیگر پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین اخلاق کار اسلامی و مولفه‌های آن با درگیری شغلی روابط معنی داری وجود دارد و بین این دو متغیر رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

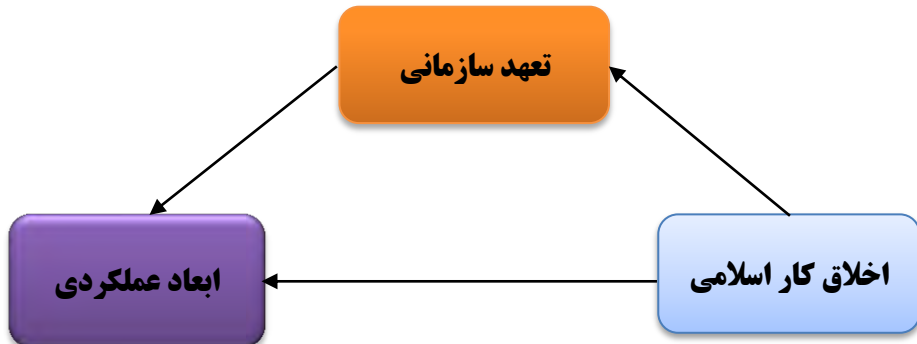
واحد اسرمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کاری

اسلامی و تمایل به ترک خدمت پرداختند، جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان تبلیغات اسلامی خراسان رضوی (۲۰۴) نفر بودند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داد که اخلاق اسلامی بر احساس انرژی اثر مثبت و معنی داری دارد، احساس انرژی بر تمایل به ترک خدمت اثر منفی معنی داری دارد و در نهایت اخلاق اسلامی بر تمایل ترک خدمت اثر منفی معنی داری ندارد.

گل پرور و نادری (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق کاری اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان پرداختند. جامعه آماری پژوهش را معلمان پنج شهر یزد، کرمان، شهرکرد، لردهگان و اصفهان تشکیل دادند و نتایج حاصله نشان داد که پس از کنترل متغیرهای سن، سابقه شغلی، تحصیلات، جنسیت و وضعیت تاهل، از بین ابعاد علاقه به پول، اخلاق کاری اسلامی و انصاف تطبیقی و اخلاق کار اسلامی قادر به پیش بینی رضایت شغلی هستند.

مدل مفهومی پژوهش

چارچوب نظری، الگویی مفهومی است و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مساله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده اند، تأکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می کند. پدید آوردن چنین چارچوب مفهومی به محققین کمک می کند که روابط خاصی را در نظر بگیرد، آنها را آزمون کنند و درک خود را در زمینه‌های پویایی‌های موقعیتی که قرار است پژوهش در آن صورت گیرد، بهبود بخشند، مدل و چارچوب مفهومی پژوهش حاضر به شکل زیر است:



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

در این مدل، متغیر اخلاق کار اسلامی، متغیر مستقل، ابعاد عملکردی متغیر وابسته و تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی تعریف می‌شوند و بر همین اساس و با توجه به هدف اصلی تحقیق، فرضیات تحقیق به شرح زیر تعریف و تدوین می‌شوند:

فرضیه اول: بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی در خوشه صنعتی نفت، گاز و پتروشیمی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در خوشه صنعتی نفت، گاز و پتروشیمی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین تعهد سازمانی و ابعاد عملکردی در خوشه صنعتی نفت، گاز و پتروشیمی استان مرکزی رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی در خوشه صنعتی نفت، گاز و پتروشیمی استان مرکزی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. هدف از تحقیق کاربردی به دست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که به وسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده برطرف گردد در این نوع تحقیقات هدف کشف تازه ای است که کاربرد مشخصی را درباره فرآورده یا فرآیندی در واقعیت را دنبال می‌کند. به عبارت دقیق تر، تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. در پژوهش حاضر جامعه آماری مورد نظر کلیه مدیران و سرپرستان بخش تولید شرکت های فعال در خوشه صنعتی نفت، گاز و پتروشیمی در استان مرکزی می باشند که تعداد آنها ۲۸۰ نفر می باشد. جهت برآورد حجم نمونه از روش کوکران استفاده شد. با توجه به محاسبات انجام شده، حجم نمونه بدست آمده ۱۶۲ نفر می باشد. با توجه به روش تحقیق، جهت جمع آوری داده های تحقیق از پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه یکی از متداولترین روش

های جمع آوری داده‌ها در تحقیقات میدانی است. در این پژوهش برای سنجش متغیر اخلاق اسلامی کار از پرسشنامه اخلاق اسلامی کار، برای سنجش تعهد سازمانی بر اساس سه جنبه: عاطفی، مستمر و هنجاری از پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی و در نهایت برای سنجش متغیر ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی از پرسشنامه‌ی استفاده شد که بر اساس چهار بعد: مالی-اقتصادی-رقابتی و زیست محیطی تدوین شده بود. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده بین اعضای حجم نمونه با استفاده از نرم افزار آماري SPSS ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های این پژوهش محاسبه گردید که برای پرسشنامه‌های فوق به ترتیب ۸۴٪، ۸۹٪ و ۷۹٪ بدست آمد. بدین ترتیب نتیجه‌گیری شد که پرسشنامه‌ها از پایایی لازم برخوردار می‌باشند. است. برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده در این مطالعه از نرم افزارهای آماري SPSS و Smart PLS استفاده می‌شود و فرضیه‌های تحقیق با روش مدل معادلات ساختاری مورد آزمون قرار می‌گیرند. بطور کلی دو نگرش برای تخمین روابط در مدل معادلات ساختاری وجود دارد: ۱- روش‌های مبتنی بر کوواریانس ۲- روش‌های مبتنی بر واریانس. روش‌های مبتنی بر کوواریانس که با نرم افزارهایی مانند LISREL و AMOS انجام می‌شوند، بر حداکثر کردن کوواریانس تبیین شده بین سازه‌ها تمرکز دارد در حالی که روش‌های مبتنی بر واریانس که با نرم افزارهایی همچون Smart PLS انجام می‌شوند، بر حداکثر کردن واریانس تبیین شده بین سازه‌های مختلف تاکید می‌کند. روش‌های مبتنی بر واریانس بر خلاف روشهای مبتنی بر کوواریانس، پیش فرض‌های کمتری درباره‌ی کیفیت توزیع فراوانی داده‌ها و حداقل حجم نمونه دارند. بنابراین روشهای مبتنی بر واریانس جایگزین مناسبی برای روشهای مبتنی بر کوواریانس می‌باشند. بنابراین در این تحقیق روش مدل معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس با نرم افزار Smart PLS برای آزمون فرضیه‌های پژوهش به کار می‌رود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

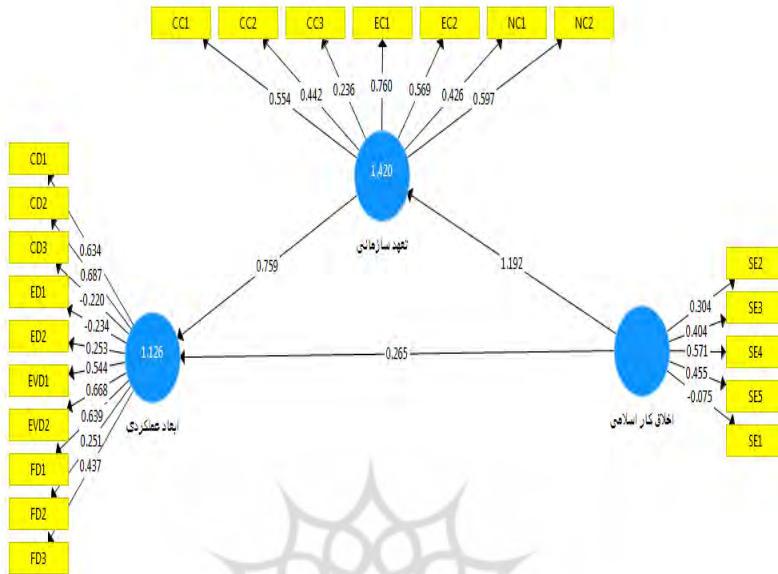
در این بخش به بررسی مدل ساختاری پرداخته و مدل کلی تحقیق مورد برآزش قرار می‌گیرد. برای این منظور، معنی‌داری و ضرایب مسیر مدل تحقیق با استفاده از روش بوت استرپ (نمونه‌گیرهای مجدد و متوالی) و آماره آزمون تی استیودنت مورد بررسی قرار گرفته است. در حقیقت ضریب تعیین نسبت به ضریب همبستگی معیار گویاتری به شمار می‌رود و مهم‌ترین معیاری است که با آن می‌توان رابطه بین دو متغیر را توضیح داد. این ضریب بیان‌کننده درصد تغییرات تابع به وسیله متغیر مستقل است. ضریب تعیین عددی بین صفر و یک است. اگر ضریب تعیین برابر صفر باشد یعنی خط رگرسیون هرگز نتوانسته است تغییرات متغیر تابع را به تابع مستقل نسبت دهد. به عبارت دیگر چنانچه هیچ‌گونه تغییری در متغیر وابسته به وسیله رابطه رگرسیون توضیح داده نشود، مقدار ضریب تعیین برابر صفر است. اگر ضریب تعیین برابر

یک باشد یعنی خط رگرسیون دقیقاً توانسته است تغییرات متغیر وابسته را به تغییرات متغیر مستقل نسبت دهد. به عبارتی اگر تمام تغییرات در متغیر وابسته توسط رابطه رگرسیون توضیح داده شود، مقدار ضریب تعیین برابر یک خواهد بود و مقادیر دیگر بین این دو حد قرار می‌گیرند. مقادیر R^2 نزدیک به ۶۷٪ مطلوب، نزدیک به ۳۳٪ معمولی و نزدیک به ۱۹٪ ضعیف محسوب می‌شوند. در پژوهش حاضر قابلیت پیش بینی مدل نیز با استفاده از آزمون نا پارامتری استون گیسر مورد ارزیابی قرار گرفته است. در این آزمون دو مقدار (مقادیر Q^2) ارائه می‌شود: CV.Redundancy و CV.Community مقدار اول به ارزیابی مدل معادلات ساختاری و مدل سنجش بطور همزمان می‌پردازد و مقدار دوم، فقط به ارزیابی مدل سنجش می‌پردازد. مقدار Q^2 مثبت و بزرگ نشان از قابلیت بالای پیش بینی مدل دارد و مقدار Q^2 منفی و کوچک نشان دهنده تخمین بسیار ضعیف متغیر پنهان است. جدول شماره (۱)، مقادیر Q^2 و R^2 را نشان می‌دهد.

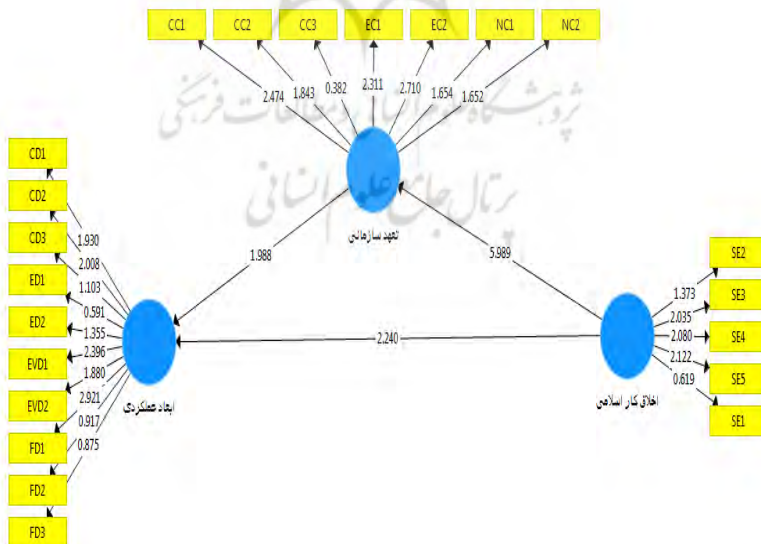
جدول شماره ۱: ضرایب تعیین مدل مفهومی تحقیق

متغیرها	ضریب تعیین (R^2)	CV.Redundancy	CV.Community
اخلاق کار اسلامی	-	-	۰.۸۲۱۱
تعهد سازمانی	۱.۴۲۰	۰.۲۶۱۲	۰.۷۹۴۱
ابعاد عملکردی	۱.۱۲۶	۰.۲۸۳۱	۰.۷۸۶۲

با توجه به نتایج جدول شماره ۱، می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر ضریب تعیین برای متغیرهای مکنون مدل، بیان‌کننده میزان تاثیرپذیری متغیرهای وابسته مستقل است. در واقع می‌توان نتیجه گرفت که ۱.۱۲۶ درصد از تغییرات سازه ابعاد عملکردی به وسیله سازه های اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی بیان می‌شوند. همچنین ۱.۴۲۰ درصد از تغییرات سازه تعهد سازمانی به وسیله سازه اخلاق کار اسلامی که وارد شونده به آن است، بیان می‌شود. بررسی مقادیر Q^2 ، نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش بینی، برآورده شده است. در ادامه شکل های (۲) و (۳) نشان دهنده ضرایب مسیر و مقادیر آماره تی مدل ساختاری تحقیق می‌باشند.



شکل (۲): ضرایب مسیر مدل مفهومی تحقیق



شکل (۳): مقادیر آماره تی مدل مفهومی تحقیق

در ادامه به آزمون فرضیات تحقیق و تحلیل این نتایج می‌پردازیم. در پژوهش حاضر، فرضیه‌های تحقیق به وسیله ضرایب مسیر و آماره تی مورد آزمون قرار گرفتند. چنانچه مقدار آماره تی برای مسیری بزرگتر از ۱.۹۶ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که این مسیر معنی دار بوده و فرضیه مورد نظر در سطح خطای ۵٪ مورد تایید قرار می‌گیرد. نتایج آزمون آماره تی در جدول شماره (۲) ارائه شده است.

جدول شماره ۲. نتایج آزمون آماره تی

فرضیه	متغیر			نتیجه آزمون
	مستقل	وابسته	میانجی	
فرضیه اول	اخلاق کار اسلامی	ابعاد عملکردی	-	تایید
فرضیه دوم	اخلاق کار اسلامی	تعهد سازمانی	-	تایید
فرضیه سوم	تعهد سازمانی	ابعاد عملکردی	-	تایید
فرضیه چهارم	اخلاق کار اسلامی	ابعاد عملکردی	تعهد سازمانی	تایید

با توجه به نتایج بدست آمده از جدول شماره ۲، می‌توان نتیجه گرفت تمامی فرضیه‌های تحقیق بر اساس مقادیر ضریب مسیر و آماره تی مورد تایید قرار می‌گیرند.

نتیجه گیری

بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت که ضریب مسیر رابطه میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی برابر با ۰.۲۶۵ می‌باشد و آماره تی برای این ضریب مسیر نیز ۲.۲۴۰ بدست آمده و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری یعنی ۱.۹۶ می‌باشد که نشان دهنده تایید فرضیه نخست این پژوهش می‌باشد و لذا رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی در خوشه‌های صنعتی استان مرکزی وجود دارد. همانطور که در جدول شماره ۲ مشخص است، ضریب مسیر میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان ۱.۱۹۲ بدست آمده و آماره تی برای این رابطه ۵.۹۸۹ است و به دلیل اینکه این مقدار از ۱.۹۶ بیشتر است، نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان در جامعه آماری مورد مطالعه است. نتایج بدست آمده با نتایج تحقیق رجیب پور میدی و دهقانی فیروزآبادی (۱۳۹۱) و نیز پژوهش انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) مطابقت دارد، نتایج هر سه پژوهش نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد.

باشد. مدل برازش شده نشان می‌دهد که مقدار ضریب مسیر میان سازه‌ی تعهد سازمانی و ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی ۰.۷۵۹ است و از آنجا که مقدار آماره تی برای این ضریب ۱.۹۸۸ است، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب بدست آمده معنادار می‌باشد. به عبارت دیگر سازه‌ی تعهد سازمانی بر سازه‌ی ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی در جامعه آماری مورد مطالعه رابطه مثبت و معناداری دارد. برای تایید نقش واسط تعهد سازمانی در مسیر اخلاق کار اسلامی^۰ ابعاد عملکردی باید چهار شرط فراهم باشد: اولاً بین متغیر مستقل (اخلاق کار اسلامی) و متغیر وابسته (ابعاد عملکردی) رابطه وجود داشته باشد. ثانیاً بین متغیر مستقل و متغیر واسط (تعهد سازمانی) رابطه وجود داشته باشد. ثالثاً، بین متغیر واسط (تعهد سازمانی) و متغیر وابسته ابعاد عملکردی رابطه وجود داشته باشد. رابعاً، میزان تغییرات در متغیر وابسته (ابعاد عملکردی) که توسط متغیر مستقل (اخلاق کار اسلامی) توضیح داده می‌شود، باید در صورت کنترل متغیر واسط، به سطح پایین تری کاهش یابد.

با توجه به ضریب مسیر، شرط‌های اول تا سوم محقق می‌شود. به منظور بررسی شرط چهارم حاصل ضرب ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی^۰ تعهد سازمانی و تعهد سازمانی^۰ ابعاد عملکردی با ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی - ابعاد عملکردی مقایسه می‌شود، اگر حاصل ضرب مذکور بیشتر از ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی^۰ ابعاد عملکردی باشد، شرط چهارم برقرار است و فرضیه چهارم نیز مورد تایید قرار می‌گیرد. با توجه محاسبات انجام شده مقدار حاصل ضرب میر اخلاق کار اسلامی^۰ تعهد سازمانی و تعهد سازمانی^۰ ابعاد عملکردی برابر است با:

$۱.۱۹۲ \times ۰.۷۵۹ = ۰.۹۰۴$ که این مقدار از ضریب مسیر اخلاق کار اسلامی^۰ ابعاد عملکردی (۰.۲۶۵) بیشتر است و در نتیجه فرضیه چهارم پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر سازه‌ی تعهد سازمانی در مسیر اخلاق کار اسلامی^۰ ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی نقش میانجی را ایفا می‌کند.

در راستای نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

پیشنهاد بر اساس فرضیه اول: با توجه به تایید رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی خوشه‌های صنعتی در جامعه آماری مورد مطالعه (خوشه صنعتی نفت- گاز و پتروشیمی استان مرکزی) پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت‌های فعال در این خوشه صنعتی جهت توسعه ابعاد چهارگانه خوشه صنعتی خود توجه خاصی به ایجاد و ارتقای فرهنگ اخلاق اسلامی کار در میان کارکنان خود باشند. همچنین به دلیل آنکه اصول اخلاقی به صورت بخشی از سیاست‌های رسمی و فرهنگ غیر رسمی سازمان‌ها درآمده است، توجه به این حوزه می‌تواند به سازمان‌ها در راستای توسعه و ارتقای ابعاد عملکردی کمک شایانی نماید.

پیشنهاد بر اساس فرضیه دوم: با توجه به تایید رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان پیشنهاد می شود که یک توجه ویژه میزان بالاتری از اخلاق اسلامی کار را ایجاد و سعی کنند در میان کارکنان اصول و کدهای اخلاقی اسلامی را اجرا کنند به گونه ای که کارکنان در عمل آن را مشاهده کنند. نکته قابل توجه این است که ارائه کدهای اخلاقی اسلامی در محیط کار می تواند برای هر جنسی و هر رده ی سنی و تا حدودی با هر سطح تحصیلاتی به کار برده شود و همه افراد صرف نظر از ویژگی های خود به آنها اعتقاد و ایمان کامل دارند. بنابراین توصیه می شود مدیران به منظور توسعه و بهبود تعهد سازمانی کارکنان، ابتدا خود باید از ارزش ها و اصول اخلاقی کار اسلامی به طور جد حمایت کنند.

پیشنهاد بر اساس فرضیه سوم: با توجه به تایید رابطه مثبت و معنی دار بین تعهد سازمانی و ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی پیشنهاد می شود با توجه به رابطه نزدیک و تنگاتنگ مشاهده بین تعهد سازمانی و ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی در جامعه آماری مورد مطالعه و فضای مثبتی که تعهد سازمانی در جهت ارتقای رضایت و عملکرد کارکنان خوشه های صنعتی ایجاد می کند، مدیران خوشه های صنعتی از طریق راه کارهایی نظیر اصلاح نظام پیشنهادات، اصلاح نظام پاداش و جبران خدمت، مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی و توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان زمینه ارتقای و پیشرفت سازمان را بر اساس ابعاد چهارگانه عملکردی فراهم نموده و با توجه به یافته های این تحقیق مبنی بر وجود رابطه قوی بین دو متغیر تعهد سازمانی و ابعاد عملکردی، پیشنهاد می شود که مدیران برای بهبود ابعاد عملکردی خوشه های صنعتی، به راهکارهایی توجه نمایند که موجبات ارتقای تعهد سازمانی افراد را فراهم می کند.

پیشنهاد بر اساس فرضیه چهارم: با توجه به تایید رابطه مثبت و معنی دار بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی با توجه به متغیر میانجی تعهد سازمانی و تایید این مطالب که متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق کار اسلامی و ابعاد عملکردی نقش میانجی دارد. پیشنهاد می شود که مدیران خوشه ی صنعتی نفت ° گاز و پتروشیمی در استان مرکزی، دوره های آموزشی در زمینه ی آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه ی کارکنان مشارکت فعال در برنامه های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و مطلوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه ی کار خود قرار داده و به کار به عنوان منبع سعادت و خوشبختی نگاه کنند و این دیدگاه به کار واقعا در عمل به کار گرفته شود و نه اینکه به آن معتقد باشند که در صورت اعتقاد تنها بدون عمل به آن، نتیجه ام میزان تعهد سازمانی پایین را به دنبال خواهد داشت.

فهرست منابع

۱. اردلان، محمد رضا و همکاران، (۱۳۹۳)، رابطه اخلاق کار اسلامی با یادگیری شغلی، فصلنامه اخلاق زیستی، شماره ۱۳، سال چهارم.
۲. اعظمی امیر و همکاران، (۱۳۸۷)، رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی، دوماننامه توسعه انسانی پلیس، شماره ۱۷، سال پنجم.
۳. انصاری، محمد اسماعیل، اردکانی، محمد شاکر، (۱۳۹۲)، اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، شماره ۲، دوره ۱ ششم.
۴. توسلی، غلامعباس، نجار نیاوندی، مریم، (۱۳۸۷)، مطالعه تجربی اخلاق کار با تاکید بر جنسیت، مجله پژوهش زنان، شماره ۳، دوره ۱ ششم.
۵. رجبی پور مبیدی، علیرضا، دهقانی فیروزآبادی، مرتضی، (۱۳۹۱)، رابطه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران، فصلنامه اخلاق زیستی، شماره ۶، سال دوم.
۶. گل پرور، محسن، نادى، محمد علی، (۱۳۹۴)، بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی، انصاف و علاقه به پول با رضایت شغلی معلمان، مجله رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۳، دوره ۱ ششم.
۷. واحد اسرمی، محمد جواد و همکاران، (۱۳۹۴)، بررسی نقش میانجی احساس انرژی در رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تمایل به ترک خدمت، مجله پژوهش های مدیریت عمومی، شماره ۲۸، سال هشتم.
8. Abzari M, Yazdanshenas M. (2007). Work ethics social responsibility in modern quality management. *Organizational culture management*; 5(15): 5.
9. Arnaudov K, Koseska E. (2012). Business ethics and social responsibility in tourist organizations in terms of changing environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 44: 387-397.
10. Ali JA, Al-Kazemi AA. (2007) Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Culture Manage Intern J*; 14(2): 93-104.
11. Chang, H, T. (2007). testing the relationship between three-component organizational /occupational commitment and organizational /occupational turnover intention using a non-recursive model. *journal of vocational behavior*, 7(70), 352-368.
12. Cohen, A., (2007). commitment before and after: an evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *human Resource Management Review*, 3, 356-375.
13. Elizur D, Koslowsky M. (2001). Values and organizational commitment. *Intern J Manpower*; 22(7): 593-9.
14. Francesco AM, Gold BA. (2005). *International Organizational Behavior: Text, Cases, and Exercises*, 2nd ed. NJ: Prentice-Hall.
15. Handlon, R. L. (2009). *The departure of the insurance agent: the impact*

organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry, dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree of philosophy, canella university. available at: <http://ProQuest.umi.com/login>.

16. Ionescu, D. (2005). Social Capital: A Key Ingredient for Clusters in Post-Communist Societies in J. Möhring Ed.), business clusters: promoting enterprise in central and eastern Europe (pp. 33-56).

17. Meyer, P & Allen, N. J, (1997). Commitment in the workplace. Thousand Oaks, CA: sage.

18. Oliver N. (1990). Work reward, work values, and organizational commitment in an employee owned firm: evidence from the UK. Hum Relat; 43(6): 513-26.

19. Putti LW, Aryee S, Liang TK. (1989). Work values and organizational commitment: a study in the Asian context. Human Relat; 42(3): 275-88.

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

21. Rizk RR. (2008). Back to basics: An Islamic perspective on business and work ethics. Soc Respons J; 4(1/2): 246-54.

22. Saeedpor K. (2009). Organizational ethics. Tehran: Jamal publication.

23. Sölvell, Ö., Lindqvist, G., & Ketels, C. (2003). The Cluster Initiative Green book.

24. Stimson, R. J., Stough, R. R., & Roberts, B. H. (2006). Regional economic development: analysis and planning strategy: Springer.

25. Taghizadeh H, Soltani- Feseghandis GH. (2011). The Effect of Business Ethics on the Corporate Social

26. Responsibility. Ethics in science & technology; 5(3-4): 94.

27. Wagner, J. A., & Hollenbeck. J. R. (2010). organizational behavior, New York: Routledge.

28. Yousef, D.A. (2000). Organizational commitment as a mediator of a relationship between Islamic work ethic and attitude toward organizational change . Human Relations towards the Integration of the Social Sciences, 4(53), 739-740