

اخلاق کاری در اسلام: نقش انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی (مورد مطالعه کارکنان شعب بانک تجارت شهرستان اردبیل)

حسین رحیمی کلور^۱، عباس نجفی پور تابستانق^۲، رضا کاظم زاده^۳

نویسنده مسئول:

حسین رحیمی کلور

چکیده

نگاه اسلام به کار، نگاه زیبا و بسیار سازنده ای است که در روایات و احادیث ما بدان جهت داده شده است و بالتبع به مقام کارگر اهمیت فراوانی داده است و در مقابل از بیکاری و تنبلی بسیار مذمت شده است و همچنین کار دارای آثار جسمی و فوائد روحانی فراوانی است که البته در تهذیب اخلاق هر انسانی دارای آثار فراوانی می باشد که یکی از مهم ترین آثار آن، نفی هرزگی و ولگردی می باشد که انسان را از نزدیک شدن به گناه باز می دارد. این مطالعه به بررسی اثر اخلاق کاری بر انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می پردازد. این مطالعه از ۱۲۰ کارمند شعبه بانک تجارت در شهر اردبیل به عنوان جامعه آماری استفاده کرده است. در این مطالعه برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه ها از روش همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شده است. یافته های تجربی نشان می دهد که بیشترین تاثیر اخلاق کاری بر انگیزه درونی و تعهد سازمانی بوده است (نسبت به دیگر مؤلفه های رضایت شغلی و عملکرد شغلی). همچنین یافته های تحقیق نشان می دهد رضایت شغلی و انگیزه ذاتی باعث اعتدال در رابطه اخلاق کاری بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می شود. مفاهین ضمنی و محدودیت ها نیز بحث شده اند.

کلید واژگان: اخلاق کاری اسلامی، انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی

اخلاق در اندیشه اسلامی

کتاب آسمانی قرآن کریم از آنجایی که به بهره برداری از نعمت های خداوند در کره زمین نظر دارد، استفاده آدمیان از نعمت های موجود و همچنین بهره بردن از دسترنج خویش را مد نظر دارد؛ از این رو می فرماید: «برای انسان، زمین مرده نشان های است که آن زمین را زنده و سبز کردیم و از آن، دانه در آوردیم که از آن دانه ها می خورند و در زمین، باغهایی از درخت خرما و تاک پدید آوردیم و چشمه ها روان ساختیم تا از میوه درختان و آنچه که با دست خود به عمل آورده اند بخورند، پس اکنون، آیا شکر نمی گزارند. در آیه فوق فرموده است: (وَمَا عَمِلْتُمْ أَیْدِیْهِمْ)، که با توجه بدان، جایگاه کار در اسلام را می یابیم. خداوند متعال می فرماید: (وَجَعَلَ النَّهَارَ نَشُورًا)، و خداوند روز را وقت برخاستن از خواب قرار داد. خداوند روز را زمان کار کردن و کسب و معاش قرار داد تا انسان، روزی خود را با دست رنج خود بدست آورد و شکر حق را بگذارد، و چقدر در احادیث معصومین سفارش شده است که از دست رنج خود روزی بخورید و بر دیگران تکیه نکنید و روزی خود را بر دیگران تحمیل نکنید؛ رسول گرامی اسلام فرموده است: از دست رنج خود بخورید. به هر حال تأکید بر کار کردن و ترک بیکاری و بیکارگی، مطابق آنچه که در روایات اسلامی آمده است همانند یک اصل به شمار می آید و تعلیمات بسیاری برای تشویق مردم به کار کردن و درست کار کردن و به کار بردن نیروی فراوان در آن، رسیده است و چه بسیار آموزشهایی که بیکاری و ولگردی را نکوهیده و تنبلی و ترک کوشش و تلاش و نرفتن به دنبال کار را مورد تحقیر قرار داده است. در روایات بسیاری تأکید شده است که انسان باید از دست رنج خویش بهره مند گردد نه از دست رنج دیگران، و از کوشش خود روزی بخورد و کلّ بر مردم نباشد و اسلام عزیز کسی را که کلّ بر مردم باشد لعنت کرده است و این کار را زشت شمرده است چنانچه پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله فرموده است: (مَلْعُونٌ مَنْ كَلَّ عَلَى النَّاسِ)؛ یعنی هر کسی که بار زحمت خود را بر گردن مردم بیندازد ملعون است. علی ای حال کار از جهات فراوانی برای آدمی سودمند است و ضرورت آن قابل انکار نمی باشد که در خلال این مبحث به جهات سودبخشی کار در روح و جسم آدمی اشاره خواهد شد.

اخلاق کاری اسلامی شامل انتظارات اسلامی با احترام به رفتار فرد در محیط کار می باشد که شامل تلاش، از خودگذشتگی، حس مسئولیت پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت وی می باشد. زمانی که فرد رابطه نزدیکی با خدا دارد، نگرش و رفتارهای وی بیشتر با قوانین و دیدگاههای مذهبی مطابقت دارد. اخلاق کاری تصور می شود که بازتابی از نگرش فرد در قبال جنبه های مختلف کاری می باشد. مثل ترجیح به انجام فعالیت و کار، نگرش در قبال پاداش های پولی یا غیرپولی و تمایل به بالا بردن پویایی حرفه ای.

Rizk (۲۰۰۸) اعلام می کند که در قرآن و سایر جنبه های شریعت، راهنمایی های زیادی در قبال راهکار اسلامی اخلاقیات آمده است. مشغول شدن در فعالیت های اقتصادی نوعی اجبار و تعهد می باشد. اخلاقیات کار در اسلام نیاز به تجسس و پرسش و پاسخ دارد چراکه مسلمانان باید حتما آنرا درک کنند. اسلام یکی از فاکتورهای تاثیرگذار می باشد و انگیزه های کاری را به بالاترین شکل تشویق می کند. و نتیجتاً، احتمال اینکه آنهایی که به اسلام اعتقاد دارند، تعهد سازمانی بیشتر داشته و رضایت بیشتری نیز از شغل خود دارند.

Ali and Al-Owaihian (۲۰۰۸) اعلام کردند که اخلاق کاری اسلامی دارای ابعاد اقتصادی، اخلاقی و اجتماعی نیز می باشد که اینها همراه با عناصر اساسی اخلاق کاری اسلامی نوعی باور همراه با حس ارزشمند بودن و تقویت تعهد سازمانی و استمرار ارائه می کنند. پس، کار نه تنها به نوبه خود نوعی هدف می باشد بلکه راهی برای رشد فردی و روابط اجتماعی نیز تلقی می شود.

جنبه های مهم در اهمیت کار

برای پرهیز از تطویل سخن، فقط به جهات مهم کار اشاره می گردد که البته هر کدام از آنها نیاز به توضیح دارد :

- (۱) جنبه طبیعی
- (۲) جنبه انسانی (بدنی)
- (۳) جنبه انسانی (روحی)
- (۴) جنبه اخلاقی
- (۵) جنبه اقتصادی
- (۶) جنبه رفاهی و ...

جنبه اخلاقی

نقش کار در تقویت و تهذیب خلق و خوی انسان آشکارا بوده؛ زیرا کار مسئولیت است و هر کس از این مسئولیت آگاه شود و به ادای وظیفه بپردازد، از بیکاری بی مبالاتی دور می شود و از مفاسد فراغت و زیانهای پرداختن به لهو و لعب در امان می ماند. بدین گونه نیروهای اخلاقی او شکفته می شود و نفس او مهذب می گردد. امام صادق -علیه السلام- درباره زیان های اخلاقی عاطل بودن و بیکاری اشاره فرموده است: «اگر کار نبود ضرورتینداشت آدمی زادگان با فراغتی که برایشان پیش می آمد بر ناسپاسی و سرمستی گرفتار می شدند و تباهی و زشت کاری همه جا را فرا می گرفت». از هنگامی که آدمی بر کره زمین پدید آمد برای رفع نیازهای خود نیازمند کوشش بود. زندگی انسان بر محور کار می گردد و کار، تلاش انسان جهت حصول به هدف معین است. کلید گشایش هر استعدادی در درون انسان کار است. کار بزرگ ترین و شاید زیربنایی ترین بخش زندگی انسانی است؛ چرا که از کار می توان به جوهره درونی افراد پی برد و وقتی این جوهره های درونی آشکار شوند و استعدادهای بالقوه به منصه ظهور برسند می توان به وجود جامعه ای پویا امیدوار بود.

ادبیات و چارچوب نظری:

تحقیقات قبلی به بررسی اخلاق کاری اسلامی و تاثیر آن بر رضایت شغلی پرداخته اند، این تحقیق نیز به تست و بررسی اثرات اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می پردازد.

منظور از انگیزه درونی انجام چیزی می باشد که ذاتاً برای فرد جالب و یا لذت بخش می باشد. (Ryanand Deci, 2000). آموزش کودکان در خانه جهت مستقل شدن در آینده، پیوستگی مثبتی با انگیزه دستاورد دارد و آموزش های زودهنگام استقلال و انگیزش در کنار هم باعث ساهپورت نه چندان درست بودن اخلاق کاری اسلامی می شود. وی دریافت که تا اواخر قرن ۲۰، مادران ... رضایت بیشتری از شغل های رده پایین داشتند در حالیکه این مشاغل، پایداری و امنیت شغلی بیشتری برای کودکانشان به همراه داشت.

یافته های تحقیقات Nithyanandan (2010) نشان می داد که گروهی که دارای اخلاق کاری بالاتر بودند نیز انگیزه درونی بالایی برای کار داشتند. بر مبنای تعدادی از مطالعات مشخص میشود که بین اخلاق کاری و انگیزه درونی، رابطه ای وجود دارد. انگیزه درونی رابطه معنی داری با رضایت شغلی دارد (Ayo, 2009, Ahmed et al, 2010, karatepe, 2006). آنها همچنین اعلام کردند که انگیزه درونی بر تعهد سازمانی نیز اثر می گذارد. این انگیزه همچنین بر عملکرد شغلی نیز اثر می گذارد پس بنابراین فرضیات زیر مطرح می شود (

Ayo, 2009, (Mundhra, 2010, Oluseyi and

فرضیات تحقیق:

H1: اخلاق‌کارشیعه رابطه مثبت و معنی داری با انگیزش درونی دارد.

H2: انگیزه درونی رابطه مثبت و معنی داری با رضایت شغلی دارد.

H3: انگیزه درونی رابطه مثبت و معنی داری با تعهد سازمانی دارد.

H4: انگیزه درونی رابطه مثبت و معنی داری با عملکرد شغلی دارد.

رضایت شغلی نگرشی می باشد که بازتابی از احساسات فرد در قبال شغل وی و یا محیط کار وی در برهه ای از زمان می باشد. (Daft(2013 رضایت شغلی را نگرشی مثبت در قبال شغل فرد تعریف می کند. یوسف (۲۰۰۱) و رحمان و عمر (۲۰۰۸) دریافتند که اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثرگذار می باشد و رضایت شغلی نیز بر تعهد سازمانی تاثیر می گذارد که نتیجتاً بر عملکرد شغلی نیز اثر می گذارد که فرضیات زیر مطرح می شود:

H5: اخلاق کاری اسلامی ارتباط مثبت و معنی داری با رضایت شغلی دارد.

H6: رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری با تعهد سازمانی دارد.

H7: رضایت شغلی ارتباط مثبت و معنی داری با عملکرد سازمانی دارد.

تعهد سازمانی نیز نقطه مهم ماهیت فرد با سازمان می باشد. مطالعه ای توسط عثمان (۲۰۰۴) نشان دهنده ارتباط مثبت مابین تعهد و اخلاق کاری اسلامی بود.

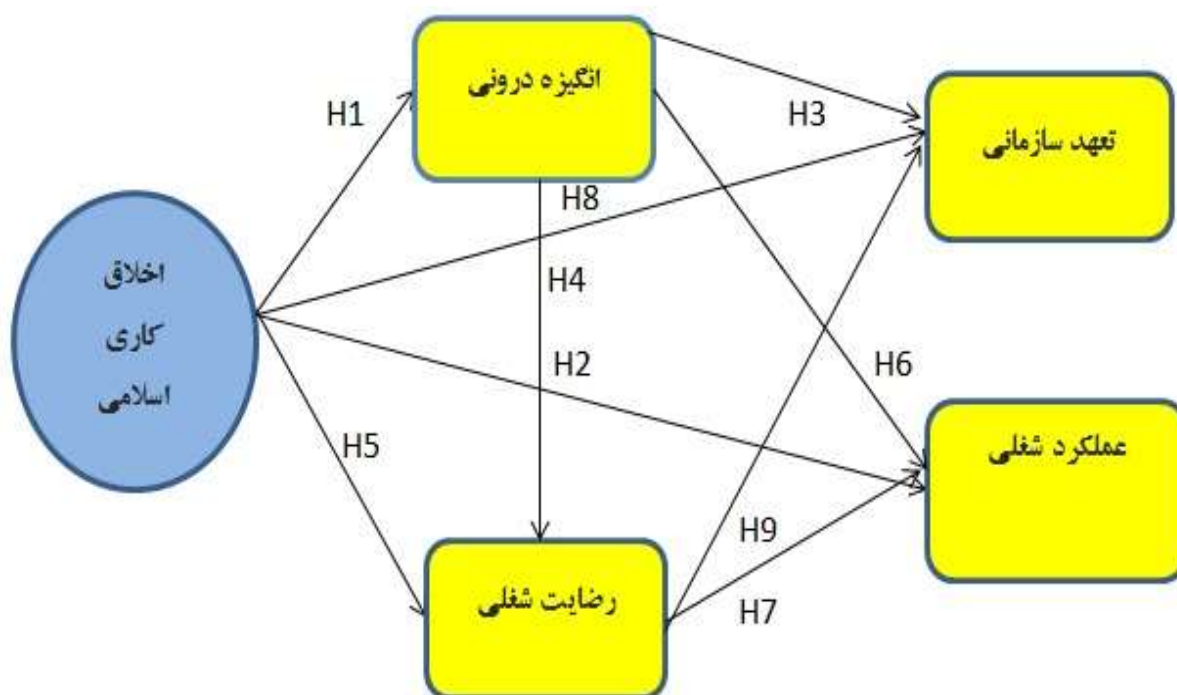
H8: اخلاق کاری اسلامی ارتباط مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

H9: اخلاق کاری اسلامی ارتباط مثبت و معناداری با عملکرد سازمانی دارد.

روش تحقیق:

پاسخ دهندگان این مطالعه جمعیتی از کارکنان بانک تجارت شهرستان اردبیل می باشد که شامل پرسشنامه بین ۱۵۰ نفر از کارمندان توزیع شد اما تعداد پرسشنامه برگشتی برای مطالعه و بررسی به ۱۲۰ رسید. از آنها خواسته شده بود که به ارزیابی توافقی خود با اخلاق کاری بپردازند که از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شد. انگیزش درونی توسط ابزار یک (Warr(1979 آن را ارائه کرده بود مورد سنجش قرار گرفت. و رضایت شغلی نیز برگرفته از پرسشنامه رضایت مینه سوتا (MSQ) مورد سنجش قرار گرفت. و همچنین تعهد سازمانی نیز با استفاده از ابزاری که برگرفته از پرسشنامه تعهد سازمانی بود (OCQ) سنجش شد. نتایج داده ها با نرم افزار Spss19 با روش همبستگی پیرسون و با رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یکطرفه، رابطه متغیرها مود تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

مدل مفهومی تحقیق:



مدل ساختاری KeumalaHayati (۲۰۱۲).

یافته ها، بحث و بررسی:

بررسی فرضیه های تحقیق:

در این بخش جهت بررسی فرضیه های پژوهش پس از کمی سازی و جمع بندی امتیاز پاسخ سوالات مربوط به هر سؤال پژوهشی به بررسی فرضیه ها پرداخته شده است. برای کمی سازی نیز امتیازات (۱ تا ۵) سوالات مربوط به هر متغیر با هم جمع شده است.

فرضیه اول: اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری با انگیزش درونی دارد.

جدول ۱: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی اخلاق کار اسلامی با انگیزش درونی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی	انگیزش درونی	۰/۷۱	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۱) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹/۰ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و بین اخلاق کار اسلامی با انگیزش درونی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی پیرسون که برابر با ۰/۷۱ می باشد رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد.

فرضیه دوم: انگیزه درونی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد.

جدول ۲: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی انگیزه درونی با رضایت شغلی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
انگیزه درونی	رضایت شغلی	۰/۵۶	۰/۰۰۲

طبق نتایج جدول (۲) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹٪ کمتر از ۰/۰۱ است، ($p < 0.01$)، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و انگیزه درونی رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی پیرسون که برابر با ۰/۵۶ می باشد رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی هر چقدر انگیزه درونی افزایش یابد به همان اندازه نیز رضایت شغلی افزایش می یابد.

فرضیه سوم: انگیزه درونی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

جدول ۳: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی انگیزه درونی با تعهد سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
انگیزه درونی	تعهد سازمانی	۰/۴۱	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول (۳) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹٪ کمتر از ۰/۰۱ است، ($p < 0.01$)، بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و بین انگیزه درونی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی پیرسون که برابر با ۰/۴۱ می باشد. رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد.

فرضیه چهارم: انگیزه درونی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی انگیزه درونی با عملکرد شغلی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
انگیزه درونی	عملکرد شغلی	۰/۶۳	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۴) مقدار عدد ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۶۳ می باشد و سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. از آنجا که مقدار سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد و عدد پیرسون نشان دهنده ی رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر است و میتوان گفت که انگیزه درونی باعث افزایش عملکرد شغلی می باشد.

فرضیه پنجم: اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد.

جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی	عملکرد شغلی	۰/۵۹	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۵) با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹٪ کوچکتر از ۰/۰۱ است ($\text{sig} = 0.000$) بنا براین میتوان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و بین اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یعنی هر چه

اخلاق کار اسلامی افزایش یابد به همان اندازه بر عملکرد شغلی نیز افزوده می شود و بر عکس مقدار عدد ضریب همبستگی بین دو متغیر مثبت و برابر با ۰/۵۹ است. حکایت از رابطه قوی و مثبت بین متغیرهای مورد مطالعه دارد.

فرضیه ششم: رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی رضایت شغلی با تعهد سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
رضایت شغلی	تعهد سازمانی	۰/۷۲	۰/۰۰۱

طبق نتایج جدول (۶) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹٪ کمتر از ۰/۰۱ است، ($p < 0.01$). بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی پیرسون که برابر با ۰/۷۲ می باشد. رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد.

فرضیه هفتم: رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد.

جدول ۷: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی رضایت شغلی با عملکرد شغلی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
رضایت شغلی	عملکرد شغلی	۰/۴۳	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۷) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹٪ کمتر از ۰/۰۱ است، ($p < 0.01$). بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و بین رضایت شغلی با عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی پیرسون که برابر با ۰/۴۳ می باشد. رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد.

فرضیه هشتم: اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد.

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی	تعهد سازمانی	۰/۶۲	۰/۰۰۳

طبق نتایج جدول (۸) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۹۹٪ کمتر از ۰/۰۱ است، ($p < 0.01$). بنابراین می توان گفت که فرضیه مورد نظر تایید می شود و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. با توجه به عدد ضریب همبستگی پیرسون که برابر با ۰/۶۲ می باشد رابطه مثبت و مستقیمی بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی هر چقدر اخلاق کار اسلامی افزایش یابد به همان اندازه نیز تعهد سازمانی افزایش می یابد.

فرضیه نهم: اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی دارد.

جدول ۹: نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین همبستگی اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری
اخلاق کار اسلامی	عملکرد شغلی	۰/۶۵	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۹) مقدار عدد ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۶۵ می باشد و سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است. از آنجاکه مقدار سطح معنی داری آزمون کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد و عدد پیرسون نشان دهنده ی رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر است و میتوان گفت که اخلاق کار اسلامی باعث افزایش عملکرد شغلی می باشد.

بررسی متغیرها با استفاده از مدل رگرسیون

جدول ۱۰: نتایج خلاصه مدل رگرسیون چندگانه به روش همزمان جهت بیش بینی متغیرهای اخلاق کار اسلامی، انگیزه درونی، رضایت شغلی با تعهد سازمانی

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۸۴	۰/۶۹	۰/۶۷

طبق نتایج جدول (۱۰) که نشان دهنده ی خلاصه ای از مدل رگرسیونی می باشد، ستون ضریب همبستگی بیان کننده میزان همبستگی بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل می باشد. این همبستگی به میزان ۸۴ درصد می باشد که گویای تاثیر متغیرهای مستقل بر تعهد سازمانی است. ستون ضریب تعیین بیان کننده مقدار پیش بینی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل می باشد که برابر با ۶۹ درصد است که نشان می دهد که ۶۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته، قابل استناد به تغییرات متغیرهای مستقل می باشد.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۵	۳۲۹۵/۲۹۴	۱۱۳/۶۳۸	۰/۰۰۰
اختلاف	۳۹۴	۵۳/۰۴۴		
کل	۳۹۹			

طبق نتایج جدول (۱۱) تحلیل واریانس رگرسیون، بمنظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین متغیرها است. همانطور که از نتایج جدول برمی آید بدلیل اینکه سطح معنی داری کوچکتر از ۰/۰۱ می باشد، بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلامانع است و یا به عبارتی متغیرهای مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

در ادامه در جدول ۱۲: به اطلاعات مرتبط به هر یک از متغیرهای مستقل می پردازیم.

جدول ۱۲: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه

متغیر مستقل	ضرایب رگرسیون	انحراف استاندارد	ضریب بتای استاندارد شده	آماره آزمون T	سطح معناداری
مقدار ثابت	۴/۴۵۴	۳/۶۶۷	-	۲/۰۷۲	۰/۰۰۳
اخلاق کار اسلامی	۰/۶۹۱	۰/۳۰۶	۰/۴۴۰	۵/۷۸	۰/۰۰۰
انگیزه درونی	۰/۵۶۲	۰/۲۰۰	۰/۳۶۱	۴/۳۳۵	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۴۸	۰/۰۹۲	۰/۳۹۰	۴/۷۰۵	۰/۰۰۰

در جدول (۱۲) که به جدول ضرایب معروف است، ضرایب های متغیر های مستقل و میزان تاثیر آنها بر متغیر وابسته و همچنین بررسی معنی داری تک تک ضرایب انجام می شود.

برای فرموله نمودن معادله رگرسیون نیاز به اطلاعاتی از جمله مقدار ثابت معادله یا a ، ضرایب رگرسیون یا β ، همچنین بررسی آزمون خطی بودن که از سطح معنی داری مشخص می گردد، می باشیم. همان گونه که در جدول پیداست، ردیف نخست متعلق به مقدار ثابت معادله می باشد که برابر ۴/۴۵ می باشد. آماره آزمون نیز برابر با ۲/۰۷۲ است. نکته ای که باید به آن توجه نمود میزان معنی داری این آماره است که برابر با ۰/۰۰۳ است از آنجا که سطح معنی داری این آماره کوچکتر از ۰/۰۱ است بنابراین میتوان گفت که معنی دار می باشد.

ردیف دوم جدول متعلق به تأثیر اخلاق کار اسلامی بر متغیر وابسته می باشد. همان گونه که از جدول پیداست میزان بتا برابر ۰/۴۴ و آماره آزمون برابر با ۵/۷۸ است نکته دیگری که باید به آن توجه نمود و از اهمیت فراوانی برخوردار است بررسی سطح معنی دار است که در این ردیف سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ است و از آنجا که این مقدار از ۰/۰۱ کوچکتر است بنابراین میتوان نتیجه گرفت که معنی دار می باشد و وارد معادله رگرسیون می شود.

ردیف سوم در مورد تأثیر انگیزه درونی بر متغیر وابسته می باشد. همان گونه که در جدول مشخص است میزان ضریب بتا برابر با ۰/۳۶ و آماره آزمون ۴/۳۳ است. سطح معنی داری نیز برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کوچکتر از ۰/۰۱ است بنابراین میتوان نتیجه گرفت که معنی دار می باشد و این متغیر بر متغیر وابسته تأثیر گذار است و وارد معادله رگرسیون می شود.

ردیف چهارم در مورد تأثیر رضایت شغلی بر متغیر وابسته می باشد. همان گونه که در جدول مشخص است میزان ضریب بتا برابر با ۰/۳۹ و آماره آزمون ۴/۷۰ است. سطح معنی داری نیز برابر با ۰/۰۰۰ می باشد که کوچکتر از ۰/۰۱ است بنابراین میتوان نتیجه گرفت که معنی دار می باشد و این متغیر بر متغیر وابسته تأثیر گذار است و وارد معادله رگرسیون می شود. با توجه به نتیجه جدول متغیری که بیشترین مقدار ضریب بتای استاندارد شده را داشته باشد سهم بیشتری در تبیین تغییرات متغیر وابسته (تعهد سازمانی) را دارد. در اینجا اخلاق کار اسلامی بیشترین سهم را در تغییرات متغیر تعهد سازمانی دارد.

نتیجه گیری:

یکی از مهم‌ترین ارزش‌های فرهنگی پیشنهادی که شاید بر موفقیت اقتصادی مؤثر است، اخلاق کار یا مسیری است که کنش کار کردن در فرهنگی خاص را بارز می‌کند. مسلمانان برخلاف اشراف پیشاز اسلامی، یونانیان باستان و یهودیان و همانند مسیحیان، ارزش کار یدی را والا می‌پنداشتند. اسلام بطالت و هدر دادن منابع بشر را رد می‌کند. وابستگی به اموال افراد دیگر را سست کرده و خوداتکایی در کسب معاش فردی را وظیفه‌ای اخلاقی تلقی می‌کند. باین حال، در اسلام برخلاف اخلاق کار دیگر ادیان، محرومیت، ریاضت‌کشی و کار سخت برای خاطر خود آن یا برای گردآوری ثروت رد می‌شود. کسانی که در کار کردن برای جمع‌آوری ثروت زیاده‌روی می‌کنند، رقت‌آور تلقی می‌شوند. کسانی که از لحاظ اقتصادی محروم‌اند (فقیر) مقام والایی در سنت پیامبر کسب می‌کنند و انسان‌هایی با کامیابی ابدی محسوب می‌شوند. ثروتمندان، کسانی که به دنبال انباشت ثروت برای خاطر انباشتن هستند، فقیر واقعی تلقی می‌شوند، فقیر در بهشت. ثروتمندان، انباشت‌کنندگان ثروت، تنها در صورتی رستگار می‌شوند که ثروتشان را میان نیازمندان خرج کنند. این کار (صدقه دادن برای خاطر خدا)، جمع‌آوری نکردن، پرهیزکاری یا صرفه‌جویی است که کامیابی ابدی و سعادت اخروی را به همراه می‌آورد.

یافته‌ها مبنی بر مثبت و معنی دار بودن اخلاق کاری اسلامی بر انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی با یافته‌های تحقیقات قبلی مطابقت داشتند. یافته‌ها نشان می‌دهند که رابطه بین انگیزه درونی و رضایت شغلی نیز مطابق با یافته‌های محققان دیگر می‌باشد. آنهایی که انگیزه ذاتی بیشتری داشتند از سازمان خود نیز راضی‌تر بودند. یافته‌ها مبنی بر رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مثبت و معنی دار می‌باشد. و مطابق با یافته‌های تحقیقات قبلی نیز می‌باشد. یعنی آنهایی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، در قبال سازمان خود متعهد نیز هستند. رابطه بین مثبت بودن رضایت شغلی و عملکرد شغلی نیز مطابق با نتایج حاصل از تحقیقات قبلی می‌باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهند که آنهایی که رضایت بیشتری از شغل خود دارند، عملکرد بهتری در شغل خود نیز دارند.

عدم وجود رابطه بین انگیزه درونی و تعهد سازمانی، تطابقی با نتایج تحقیقات قبلی نشان نداد. یافته‌ها مبنی بر اینکه رضایت شغلی و انگیزه درونی باعث تعدیل رابطه مابین اخلاق کاری اسلامی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود می‌تواند مولفه اصلی این مطالعه باشد. یافته‌ها نشان می‌دهند که بهبود رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی نیازمند بهبود انگیزه ذاتی، رضایت شغلی و ساپورت اخلاق کاری اسلامی می‌باشد.

این مطالعه شواهدی به دست آورده مبنی بر اینکه اخلاق کاری اسلامی به طور مستقیم بر انگیزه درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اثر می‌گذارد و اینکه رضایت شغلی و انگیزه درونی باعث تعدیل رابطه بین اخلاق کاری اسلامی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی می‌شود. یافته‌ها و نتیجه‌گیری این مطالعه تنها جنبه پیشنهادی داشته و باید محدودیت‌ها نیز در نظر گرفته شود.

منابع:

- ۱) قرآن کریم
- ۲) مشایخی پور، محمدعلی (۱۳۹۰)، «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (ع)»، مدیریت اسلامی، ش ۱.
- ۳) نصر، سید حسین (۱۳۷۸)، «اخلاق کار اسلامی» کار و جامعه، ترجمه سید احمد موثق، ش ۳۱.
- ۴) توکلی، محمدجواد، (۱۳۸۹)، درآمدی بر فلسفه اخلاق تجارت با رویکردی اسلامی، معرفت اقتصادی پاییز و زمستان سال اول، شماره اول، بهار ۱۳۸۹، ص ۷.
- ۵) حسینی ن، عباسی. ع، ۱۳۹۱، راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرف های در سازمان ها از دیدگاه آموزه های دینی، دوفصلنامه معرفت اخلاقی، صص: ۱۵۴ ۱۲.
- ۶) رونقی، محمدحسین، فیضی، کامران، (۱۳۹۰)، ارائه الگوی اخلاق کاری کارکنان بانک های خصوصی ایران، اخلاق در علوم و فناوری، تابستان، دوره ۶، شماره ۲، ص ۴۰.
- ۷) رضاییان، سجاد، رحمانی، ابوالقاسم، کریمی، محمد، کریمی، زهرا، (۱۳۹۱)، بررسی رابطه اخلاق کاری کارکنان بر رضایت مشتریان از کیفیت خدمات بانکی "چهارمین کنفرانس بین المللی بازار یابی خدمات، ۲۴ مهرماه، تهران، ایران.
- ۸) شعبانی، وحید؛ افشارنادر، ایمانی محمد؛ محب زاده بادکوبه ای، بهاره، (۱۳۹۳)، تحلیلی بر الزامات استقرار بانکداری اخلاقی در اقتصاد اسلامی؛ راهبردی برای شکوفایی اقتصاد مقاومتی، کنفرانس بین المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی، کشور لهستان.
- ۹) عباسزاده، حسن (۱۳۸۵)، اخلاقیات در سازمان ها با تاکید بر دیدگاه اسلامی، فصلنامه تدبیر، شماره ۱۷۷، بهمن ماه ۱۳۸۵.
- 1) Ahmad, H. & Ahmad, K. & Shah, I. A. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. European Journal of Social Sciences. Vol: 18, Number 2. pp: 257-267.
- 2) Ahmad, H. & Ahmad, K. & Shah, I. A. (2010). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance Attitude towards Work and Organizational Commitment. European Journal of Social Sciences. Vol: 18, Number 2. pp: 257-267.
- 3) Ali, A. J. & Al-Owaidan, A. (2008). Islamic work ethic: a critical review. Cross Cultural Management: An International Journal, Vol: 15. Issue: 1.
- 4) Ali, A. (2001). Scaling an Islamic Work Ethics. The Journal of Social Psychology, Vol. 128 No. 5, pp. 575-83.
- 5) Daft, Richard L. and Marcic, Dorothy. 2013. Understanding Management. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.
- 6) Furnham, A. (2005). The Psychology of Behaviour at Work, The Individual in the Organization. New York: Psychology Press.
- 7) Grbac, B. & Loncaric, D. (2009). Ethics, social responsibility and business performance in a transition economy. Business, Vol: 4, Issue: 2, pp. 143 – 158
- 8) Gunlu, E. & Aksarayli, M. & Perçin, S. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol: 22, No. 5, pp. 693-717
- 9) Hood Jr, R. W. & Hill, P. C. & Spilka, B. (2009). The Psychology of Religion. An Empirical Approach. 4th Ed. The Guilford Press.
- 10) Karatepe, O. M. & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. International Journal of Bank Marketing, Vol. 24, Iss: 3, pp. 173-193.
- 11) Meyer, J. P. & Natalie J. A. (1997). Commitment in the Work Place, Theory, Research and Application. Sage Publication.
- 12) Mohsan, F. & Nawaz, M. M. & Khan, M. S. & Shauka, Z. & Aslam, N. (2010). Are Employee Motivation, Commitment and Job Involvement Inter-related: Evidence from Banking Sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No. 17, pp: 226-233.

- 13) Mundhra, Wg Cdr. D. D. (2010). Intrinsic Motivational Canvass in the Indian Service Sector: An Empirical Study. *Vision: The Journal of Business Perspective*, October, Vol: 14, No. 4, pp. 275-284.
- 14) Nelson, D. L. & Quick, J. C. 2012. *Organizational Behaviour: Science, the Real World, and You*. 8th Edition. South-Western Cengage Learning.
- 15) Nithyanandan, D. V. (2010). Work Value as Motivation among software professionals. *Management Prudence Journal*, Vol. 1, Issue 1, pp: 23-27.
- 16) Oluseyi, A. S. & Ayo, H. T. (2009). Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, Iss: 16, pp: 7-17.
- 17) Othman, A. S. & Rahman, N. M. Ab. & Malek, Z. Abd. & Osman, Ab. R. (2004). *Organizational Commitment and Work Ethics: An Empirical. Assessment in a Malaysian Context*. Can be accessed at: *Proceedings of SCAC*.
<http://faculty.kfupm.edu.sa/coe/sadiq/proceedings/SCAC2004/toc.htm>. Accessed June 5th 2012.
- 18) Rahman, N. M. & Muhammad, N. & Othman, A S. (2006). The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis. *Malaysian Management Review*, vol. 41, no. 1, pp.
- 19) Rizk, R. R. (2008). Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Social Responsibility Journal*, Vol: 4 Issue: 1/2.
- 20) Rokhman, W. & Omar, A. (2008). The Effect of Islamic Work Ethics on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention: A Study on Islamic Microfinance Institutions in Central Java, Indonesia. *Journal Bisnis & Manajemen*, Vol. 4, No. 1.
- 21) Rose, R. C. & Kumar, N. & Pak, O. G. (2009). The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Work Performance. *The Journal of Applied Business Research*, Vol: 25, No: 6, 55-65.
- 22) Ryan, R. M. & Deci, Edward L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, Vol: 25, pp: 54-67.
- 23) Schermerhorn, J. R. & Osborn, R. N. & Uhl-Bien, M. & Hunt, J. G. (2012). *Organizational Behaviour: experience, Grow, Contribute*. 12th Edition. John Wiley and Sons, Inc.
- 24) Shokrkon, H. & Naami, A. (2009). The Relationship of Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Ahvaz Factory Workers. *Journal of Education & Psychology*, Vol. 3, No. 2, pp. 39-52
- 25) 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, 2001, pp. 152-169.