

## اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

محمداسماعیل انصاری<sup>۱</sup>، محمد شاکر اردکانی<sup>۲\*</sup>

### مقاله ی پژوهشی

#### چکیده

اخلاق کاری در سالیان اخیر به دنبال شکست شرکت های بزرگ و بحران های غرب اهمیت بسیاری پیدا کرده است. هدف اصلی مطالعه، بررسی رابطه ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن شامل تعهد عاطفی، مستمر، و هنجاری است. پژوهش حاضر به روش توصیفی - همبستگی در سال ۱۳۸۹ انجام شده است. در این مطالعه نمونه ی آماری به حجم ۱۵۹ نفر از کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به روش تصادفی طبقه ای انتخاب و استفاده شده است. برای جمع آوری داده ها برای شاخص اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه ی ۱۷ آیتمی Ali و برای شاخص تعهد سازمانی و ابعاد آن از پرسشنامه ی استاندارد ۲۴ آیتمی Allen و Meyer استفاده شده است. داده های جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS از طریق ضریب همبستگی و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفته است. نتایج تجزیه و تحلیل عاملی چند بعدی بودن تعهد سازمانی را اثبات کرده است و همچنین، نتایج تجزیه و تحلیل همبستگی و رگرسیون رابطه ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه گانه را نشان می دهد. متغیرهای جمعیت شناختی تأثیری بر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی نداشته است. با توجه به نتایج تحقیق، کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیش تر یا به دلیل پیوند عاطفی به سازمان یا به دلیل نداشتن فرصت های شغلی بهتر در خارج از سازمان به سازمان متعهداند که این نتایج باید مورد توجه مدیران قرار بگیرد و نشان می دهد که کارکنان بی میل به ترک سازمان برای یافتن شغلی بهتر با شرایط بهتر نیستند. با توجه به رابطه ی میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد تعهد به مدیران دانشگاه توصیه می شود که با ارائه ی کدهای اخلاقی و توسعه ی اصول اخلاق کار اسلامی تعهد سازمانی را در سازمان افزایش دهند.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری

<sup>۱</sup> استادیار، گروه مدیریت دانشگاه اصفهان

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه اصفهان

\* نشانی: یزد - میبد - شهرک شهدا - خیابان کشاورز - کوچه لاله ۴ - پلاک ۳۸، تلفن: ۰۹۱۳۴۵۱۵۰۹۸

## مقدمه

به دنبال شکست شرکت‌های بزرگی چون Enron و Worldcom و بحران‌های غرب مطالعه‌ی اخلاق کاری علاقه‌ی زیادی را در سال‌های اخیر کسب کرده است. هم‌چنین، رابطه‌ی میان اخلاق کار و تعهد سازمانی توجه قابل ملاحظه‌ای را در ادبیات علوم انسانی به خود اختصاص داده است (۳ - ۱). چنین علاقه‌ای ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار نگرش کارکنان را نسبت به کار و سازمانی که در آن کار می‌کنند تسهیل می‌کند. اخلاق کار که به‌طور معمول مرتبط به اعتقادات مذهبی کارکنان است، فرض شده است که با تعهد سازمانی، رضایت شغلی، و هم‌چنین، متغیرهای سازمانی و فردی ارتباط داشته و آن‌ها را ارتقا می‌بخشد. مطالعات انجام‌شده درباره‌ی ارتباط میان این متغیرها بر دو نوع اخلاق کاری متمرکز شده است: خط مشی‌های اخلاقی رسمی که توسط سازمان ایجاد شده است، و انتظارات اخلاقی غیر رسمی (۴). Buyer و Webb و Weeks و Nantel در پژوهش‌هایشان نشان داده‌اند زمانی که کدهای اخلاقی به‌طور مؤثر به‌کار گرفته شود، رضایت کارکنان افزایش می‌یابد. به‌علاوه، Hunter و همکاران و Byington and Johnston رابطه‌ی مثبت قابل توجهی را میان تقویت ارزش‌های اخلاقی شرکت و تعهد سازمانی گزارش کرده‌اند (۴).

اخلاق کار<sup>۱</sup> 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 (۶ ، ۵). اخلاق کار اسلامی نیز به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می‌سازد (۷). اخلاق کار اسلامی<sup>۲</sup> گرایش و تمایل نسبت به کار، و کار را به‌عنوان یک فضیلت در

زندگی بشر دیدن است (۸).

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 تجارب کشورهای آمریکایی و اروپایی است. مفهوم اخلاق کاری پروتستانی<sup>۳</sup> را Weber بر اساس رابطه‌ی علی بین اخلاق کار و توسعه‌ی نظام سرمایه‌داری در جوامع غربی ارائه کرد (۵ ، ۳). نظریه‌ی Weber موفقیت در تجارت و کسب و کار را با اعتقاد مذهبی پیوند زده است. Weber معتقد بود ایمان و عقیده‌ی کالونیست‌های پروتستان نیرویی 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 به‌منظور دستیابی و تحقق اهداف مذهبی نیز است (۳). در حالی که سرچشمه‌ی اخلاق کار اسلامی، قرآن و گفتار و اعمال پیامبر گرامی اسلام و ائمه‌ی اطهار است. پیامبر اسلام (ص) فرموده است: «کار سخت موجب آمرزش گناهان است و هم‌چنین، هیچ خوراکی و روزی‌ای بهتر از آن نیست که انسان از ماحصل دسترنج خود به‌دست آورده باشد» (۹ ، ۸). « از رحمت خدا دور باد کسی که زحمت و کار خودش را بر دوش دیگران بیندازد» (۱۱ ، ۱۰). مبنای اخلاق کار در اسلام را کلاً باید در خصیصه‌ی اخلاقی گریزناپذیر همه‌ی اعمال بشر و مسؤولیتی که یک موجود انسانی دارد جست‌وجو کرد. این مسؤولیت در مقابل اعمال خود فرد، چه زن و چه مرد، نه تنها نسبت به کارفرما یا کارگر بلکه هم‌چنین، در رابطه با خود کار در حد توانایی عامل یا کارگر وجود دارد (۱۲).

دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده است. اخلاق کار اسلامی کار را بسان عبادت و فضیلت در نظر گرفته است. پیامبر (ص) می‌فرماید: «کسی که

<sup>۳</sup> Protestant Work Ethics (PWE)

<sup>۴</sup> مَلْعُونٌ مَلْعُونٌ مِّنَ الْقِي كَلَّةٌ عَلَى النَّاسِ، حرّ عاملی، وسائل الشیعه، ج ۱۷؛ محمد کلینی، الکافی، ج ۴.

<sup>۱</sup> Work ethics

<sup>۲</sup> Islamic work ethics

برای خانواده‌اش زحمت بکشد مانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند<sup>۱</sup> (۱۳، ۱۰). در حالی مشابه با اخلاق کار پروتستانی، اخلاق کار اسلامی مبانی ایدئولوژیکی را برای تنوعی از ویژگی‌های فردی فراهم می‌سازد که توسعه‌ی اقتصادی را ارتقا می‌بخشد (۱۴، ۷). در واقع Ali خاطر نشان می‌سازد که به‌کارگیری اخلاق کار اسلامی مسلمانان را وارد عصر طلایی قرون ۸ تا ۱۴ می‌سازد (۱۴). تلاش کافی در محیط کاری باید صورت پذیرد. برای انسان چیزی جز آنچه تلاش می‌کند، نیست<sup>۲</sup>. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و مشارکت در کار تأکید می‌کند (در کارها با آنان مشورت کن<sup>۳</sup>؛ و کارهایشان به‌صورت مشورت بین آنهاست<sup>۴</sup> و مشورت را راهی برای رفع موانع و دوری از خطاها می‌بیند (۱۵، ۹). روابط اجتماعی در کار به‌منظور ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی آنان، تشویق شده است (۱۲). به‌علاوه، کار به‌عنوان سرچشمه‌ی استقلال و وسیله‌ای برای پرورش رشد فردی، عزت نفس، رضایت، و خودشکوفایی است (۱۴، ۹). اخلاق کار اسلامی کار خلاق را به‌عنوان منبع شادی و کمال می‌داند و کار سخت و سختکوشی را فضیلت می‌داند و عقیده دارد افرادی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق خواهند بود و پیشرفت می‌کنند؛ و بالعکس افرادی که سختکوش نیستند، در زندگی موفق نخواهند بود (۱۴، ۹). ارزش کار در اسلام بیش‌تر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج آن<sup>۵</sup> (۱۶، ۸). هم‌چنین، تأکید شده است که عدالت و انصاف در محیط کار،

از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود. علاوه بر این که کار سخت مداوم برای برآورده ساختن مسؤولیت‌های شخص تشویق می‌شود، رقابت به‌منظور بهبود کیفیت ایجاد می‌شود. مسؤولیت انجام کار در اسلام نیز در برابر خداوند که شاهد و ناظر بر همه‌ی اعمال انسان است وجود دارد. این حس مسؤولیت در برابر خدا نسبت به همه‌ی اعمال و لذا نسبت به کار به معنای اقتصادی محدودتر آن، فراتر از گور می‌رود و مربوط به کمال‌یافتگی یا تکامل نهایی بشر است (۱۲). در اخلاق کار اسلامی زندگی بدون کار معنایی ندارد و اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی لازم و وظیفه‌ی هر مسلمانی است. به‌علاوه، Rokhman به نقل از Ahmad خاطر نشان می‌سازد که اخلاق کار 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 به‌عنوان یکی از اولویت‌های زندگی می‌داند (۹، ۷) و حتی در انواع و کیفیت آن نظر دارد (۱۷).

مؤلفان زیادی روابط میان اخلاق کار و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داده‌اند. Rokhman و Elizur و Koslowsky به نقل از Kidron از اولین محققان بود که به بررسی رابطه‌ی اخلاق کار (اخلاق کار پروتستانی) و تعهد سازمانی پرداخته و نتیجه‌گیری می‌کند که اخلاق کار پروتستانی کارگران با تعهد معنوی و اخلاقی<sup>۶</sup> نسبت به تعهد محاسباتی<sup>۷</sup> رابطه‌ی بیش‌تری (۹، ۷، ۲) دارد. به‌طور مشابه سایر محققان دریافتند که اخلاق کار رابطه‌ی معنی‌داری با تعهد سازمانی دارد و کارکنانی که ارزش‌های مشارکتی<sup>۸</sup> قوی از خود بروز می‌دهند تعهد نسبتاً بیش‌تری نشان داده‌اند و کارکنانی که ارزش‌های ابزاری<sup>۹</sup> داشتند، تعهد نسبتاً کم‌تری را

<sup>۱</sup> الكاؤ على عياله كالمجاهد في سبيل الله؛ حرّ عاملی، وسائل الشيعه، ج ۱۷؛ علامه مجلسی، بحارالانوار، ج ۱۰۰.

<sup>۲</sup> سوره‌ی نجم، آیه ۳۹.

<sup>۳</sup> سوره‌ی آل عمران، آیه ۱۵۹.

<sup>۴</sup> سوره‌ی شوری، آیه ۳۸.

<sup>۵</sup> قال رسول الله (ص): إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِأَمْرٍ مَانُوعٌ، حرّ عاملی، وسائل الشيعه، ج ۱۷؛ شیخ طوسی، تهذیب الاحکام، ج ۱.

<sup>۶</sup> Moral Commitment

<sup>۷</sup> Calculative commitment

<sup>۸</sup> Participatory values

<sup>۹</sup> Instrumental values

گسترده‌تر و توسعه‌یافته‌ی تعهد سازمانی را پیشنهاد کردند که ماهیتاً چندبعدی است. آن‌ها در مدل تعهد سازمانی سه‌بعدی‌شان تعهد را به سه دسته تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تقسیم کردند (۲۲).

تعهد عاطفی<sup>۱</sup> به وابستگی احساسی به سازمان، تعیین هویت با سازمان، و درگیری در سازمان اطلاق می‌شود. کارکنان با درجه‌ی شدید تعهد عاطفی به کار در سازمان ادامه می‌دهند بدان علت که آن‌ها می‌خواهند آن را انجام دهند. کارکنان برای شرکت کار می‌کنند چون آن را دوست دارند و می‌خواهند بخشی از آن باشند. تعهد مستمر<sup>۲</sup> به آگاهی از هزینه‌های مرتبط با ترک سازمان اطلاق می‌شود. کارکنانی که برای نخستین بار با سازمان ارتباط پیدا می‌کنند، مبتنی بر تعهد مستمرند؛ به دلیل این‌که آن‌ها نیاز دارند تا کار را انجام دهند در سازمان می‌مانند. اگر آن‌ها سازمان را ترک کنند همه چیز را از دست می‌دهند. سرانجام این‌که تعهد هنجاری<sup>۳</sup> احساس تعهد اخلاقی و الزام‌آور را برای ادامه دادن به کارمندی منعکس می‌سازد. کارمندان با سطوح بالای تعهد هنجاری احساس می‌کنند که آن‌ها باید با سازمان بمانند (۲۲).

علتی که تعهد سازمانی بسیار مورد توجه محققان و پژوهشگران 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، میزان غیبت آن‌ها، و همچنین، تعارض و استرس شغلی افراد تأثیر می‌گذارد و ماندن یا رفتن کارکنان را مشخص می‌سازد (۲۳) که خود نشان‌دهنده‌ی دلیل و اهمیت مطالعه‌ی این سازه و عواملی چون اخلاق کار که بر تعهد سازمانی اثر می‌گذارند، است.

با توجه به این‌که تعهد سازمانی از جمله سازه‌های اثرگذار و تعیین‌کننده در رفتار کارکنان است و همچنین، با توجه به بافت مذهبی و اسلامی ایران، اخلاق کار اسلامی نشأت گرفته

نشان داده‌اند (۱۸). و همچنین، نشان دادند که اخلاق کار رابطه‌ی مستقیمی با تعهد سازمانی دارد (۱۹)؛ و معتقدند که اخلاق کار ذاتی و درونی رابطه‌ی بسیار نزدیک‌تری با تعهد سازمانی نسبت به معیارهای اخلاق کار جهانی یا اخلاق کاری بیرونی دارد (۲۰). Arslan مقایسه‌ای میان عملکرد مدیران در کشورهای انگلیس و ترکیه با استفاده از معیار اخلاق کار اسلامی انجام داده است و مشاهده نمود که مدیران ترکیه‌ای نمرات بالاتری را در همه‌ی خصایص اخلاق کار اسلامی نسبت به مدیران انگلیسی کسب کرده‌اند و نتیجه گرفت که انگیزه‌ها و ارزش‌های مذهبی اثر مهمی بر کسب و کار می‌گذارند و انتقادات وبر - مدافع اخلاق کار پروتستانی - را در مورد اثر منفی اخلاق کاری اسلامی بر رفتار اقتصادی رد می‌کند (۲۱). Rokhman اثرات اخلاق کار اسلامی را بر پیامدهای کاری (رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و قصد ترک شغل) در نمونه‌ی ۴۹ نفره‌ی کارکنان ۱۰ مؤسسه‌ی مالی اسلامی در اندونزی را مورد بررسی قرار داده و نتیجه می‌گیرد که اخلاق کار اسلامی اثرات مثبتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته و اثر قابل توجهی بر قصد ترک خدمت نداشته است. Rokhman و همکاران در بررسی ۲۲۷ نفر از کارکنان چندین شعبه از بانک‌های محلی مالزی رابطه‌ی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را در بافت مالزی مورد پژوهش قرار داده و نتیجه گرفته است که رابطه‌ی مستقیم، مثبت و قابل توجهی میان ابعاد تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی وجود دارد (۷). Elizur و Koslowsky به بررسی رابطه‌ی میان ارزش‌های کاری، جنسیت و تعهد سازمانی در ۲۰۴ نفر از دانشجویانی که خارج از دانشگاه کار می‌کردند، پرداخته‌اند. این بررسی نشان داده است که ارزش‌های کاری خصوصاً ارزش‌های شناختی رابطه‌ای مثبت با تعهد سازمانی داشته و تعامل ارزش‌ها با جنسیت به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد دیده شده است (۲).

در طول چندین دهه سازه‌ی تعهد سازمانی بسیار مورد بازمینی و اصلاح قرار گرفته است. Allen و Meyer نوع

<sup>1</sup> Affective commitment

<sup>2</sup> Continuance commitment

<sup>3</sup> Normative commitment

از قرآن و رهنمودهای پیامبر اکرم و ائمه اطهار از جمله متغیرهای مهم تعیین‌کننده تعهد سازمانی است، بجاست که مطالعه این رابطه را در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مورد بررسی قرار دهیم تا بتوانیم با توسعه و ترویج اصول اخلاق کار اسلامی تعهد سازمانی کارکنان را نیز توسعه دهیم. در این مقاله تلاش بر این است که اخلاق کار اسلامی که متناسب با جامعه اسلامی ایران و جهان شرق و اسلام است را معرفی کرده و نقش و رابطه آن را با تعهد سازمانی و ابعاد آن در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بررسی کنیم. همچنین، نقش جنسیت و سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی نیز در این رابطه مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بنابراین، با توجه به این که اسلام یکی از مؤثرترین عوامل شکل‌گیری و تنظیم دیدگاه‌ها و رفتار فردی و گروهی در زندگی بشر است، بجاست که اثرات آن بر پیامدهای کاری، به‌ویژه در کشوری که به‌عنوان نماد تحقق اصول و عقاید اسلام است، مورد بررسی قرار گیرد. اخلاق کار اسلامی شایسته مطالعه و شناسایی است نه تنها به‌علت این که هنوز در برخی قسمت‌ها و مناطق جامعه اسلامی یافت می‌شود، بلکه به این علت که آرمان‌ها و کمال مطلوب‌هایی هستند که بسیاری از زنان و مردان مسلمان امروزه تشنه و در صدد تحقق آن‌ها هستند که متأسفانه به‌واسطه ظهور مدرنیسم غربی و دشمنی‌های فراوان با جهان اسلام به فراموشی سپرده شده است.

### روش کار

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-پیمایشی است. برای جمع‌آوری اطلاعات ادبیات موضوع از کتابخانه و اینترنت استفاده شده است و برای آزمون فرضیات از پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان رسمی و پیمانی شاغل در ۷ دانشکده علوم پزشکی اصفهان است که دانشکده پزشکی به‌علت عدم تمایل به همکاری از جامعه

آمار حذف شده است؛ در نتیجه، جامعه آماری ۲۸۵ نفر از کارکنان دانشکده‌های بهداشت، پرستاری و مامایی، داروسازی و علوم دارویی، دندانپزشکی، علوم توانبخشی، و مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است که از این جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی نمونه‌ای آماری به حجم ۱۶۵ نفر انتخاب شده و به سؤالات پرسشنامه پاسخ داده‌اند. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول Morgan ۱۶۵ نفر به‌دست آمده (۲۴) و همچنین، با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برای جامعه محدود با سطح اطمینان ۹۵ درصد و انحراف معیار ۰/۶۶۱ برای نمونه‌ای ابتدایی ۳۰ نفره، ۱۵۶ نفر به‌دست آمده است که برای اطمینان بیشتر خروجی جدول مورگان در نظر گرفته شده است. از ۱۶۵ پرسشنامه جمع‌آوری شده، ۱۵۷ پرسشنامه مناسب بوده و مبنای تحلیل قرار گرفته و نتایج از آن استخراج شده است. پرسشنامه‌ی مورد استفاده شامل ۳ بخش است: بخش اول شامل سؤالات جمعیت‌شناسی شامل جنسیت، سن، سطح تحصیلات و سابقه در سازمان است. بخش دوم پرسشنامه، برای سنجش اخلاق کار اسلامی با استفاده از پرسشنامه استاندارد ۱۷ سؤالی ساخته شده توسط Ali که در پژوهش‌های دیگری نیز به‌کار گرفته شده است (۲۶، ۲۵، ۱۵، ۹، ۷، ۴، ۳)، در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. روایی ظاهری و محتوایی این پرسشنامه مورد تأیید است و برای سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن ۹۲/۵ درصد است. بخش سوم پرسشنامه برای سنجش تعهد سازمانی با استفاده از ابزار ۲۴ سؤالی ساخته شده توسط Allen و Meyer که ۳ بعد عاطفی، مستمر، و هنجاری تعهد سازمانی را می‌سنجد، در نظر گرفته شده است و هر ۸ سؤال یکی از ابعاد تعهد را می‌سنجد (۲۸-۲۶، ۲۲، ۴). این ابزار به جای پرسشنامه‌ی Modey و همکاران که به‌خاطر عدم تجانس و همگنی و تک‌بعدی بودن مورد انتقاد قرار گرفته (۲۹، ۹)، انتخاب شده است. روایی

می‌دهد که اولاً نمونه و مدل مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب است که کفایت و تناسب آن با توجه به شاخص **Kaiser - Meyer - Olkin** (۰/۸۸۶) و آزمون **Bartlett** (معنی‌دار در سطح ۵ درصد) تأیید شده است (جدول پیوست). ثانیاً با توجه به نتایج تحلیل عاملی که در پیوست ارائه شده است ماهیت چند بعدی تعهد سازمانی تأیید شده و ۲۴ سؤال تعهد سازمانی در قالب ۳ بعد تعهد عاطفی (فاکتور ۱)، تعهد مستمر (فاکتور ۲) و تعهد هنجاری (فاکتور ۳) قرار گرفته است. نتایج تحلیل توصیفی و آزمون تی تک نمونه نشان می‌دهد که ۵ متغیر پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بوده و هم‌چنین، میانگین اخلاق کار اسلامی کارکنان رسمی و پیمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بسیار بالاست (۴/۳). میانگین تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه‌ی آن نیز بالاتر از حد متوسط است (به ترتیب ۳/۴۲، ۳/۴۵، ۳/۴۶) و (۳/۳۶). هم‌چنین، مشخص است که میانگین تعهد مستمر و عاطفی از تعهد هنجاری و کل بالاتر است و پایین‌ترین میانگین مربوط به تعهد هنجاری است.

برای سنجش همبستگی میان متغیر مستقل و متغیرهای وابسته و آزمون فرضیات، با توجه به نرمال بودن جامعه با استفاده از نتایج آزمون **Kolmogorov - Smirnov** (با مقدار سطح معنی‌داری بیش‌تر از ۰/۰۵ یعنی ۰/۳۲ برای اخلاق کار اسلامی و ۰/۴۷۳ برای تعهد سازمانی) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن به صورت جدول شماره ۱ در زیر آمده است.

جدول شماره ۱- نتایج آزمون همبستگی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی

	تعهد کل	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	اخلاق کار اسلامی	N=157	
r	۰/۴۱۱**	۰/۴۱۵**	۰/۳۳۹**	۰/۳۱۳**	۱	همبستگی پیرسون معنی‌داری (دو طرفه)	اخلاق کار اسلامی
Pvalue	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
r	۰/۹۱۰**	۱	۰/۸۵۲**	۰/۸۴۱**	۱	همبستگی پیرسون معنی‌داری (دو طرفه)	تعهد کل
Pvalue	۰/۰۰۰		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰			
r	۰/۶۷۹**	۱	۱	۰/۶۸۴**	۱	همبستگی پیرسون معنی‌داری (دو طرفه)	تعهد عاطفی
Pvalue	۰/۰۰۰			۰/۰۰۰			

ظاهری و محتوایی این پرسشنامه مورد تأیید است و برای سنجش پایایی سه بعد تعهد عاطفی، مستمر، و هنجاری و تعهد سازمانی کل از آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقادیر آن‌ها به ترتیب ۸۹/۴ درصد، ۸۹/۳ درصد، ۷۸/۷ درصد، و ۹۱ درصد است. هر دو پرسشنامه‌ی مورد استفاده انگلیسی بوده و پس از ترجمه‌ی سلیس و روان مورد استفاده قرار گرفته است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، تحلیل توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار **SPSS** نسخه‌ی ۱۷ به کار برده شده است. در تحلیل توصیفی داده‌ها، از جداول و نمودارهای فراوانی و میانگین و انحراف معیار استفاده شده است و در تحلیل استنباطی از آزمون تی یک نمونه، تی مستقل دو نمونه، تجزیه و تحلیل **ANOVA**، تحلیل عاملی، و تحلیل همبستگی استفاده شده است.

### نتایج

نتایج تحلیل توصیفی نشان داد که پاسخ‌دهندگان ۶۶ نفر مرد و ۹۱ نفر زن، ۱۷/۸ درصد کم‌تر از ۳۰ سال، ۴۰/۱ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۵/۷ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۶/۴ درصد بالاتر از ۵۱ سال بوده‌اند. میزان تحصیلات نیز به ترتیب لیسانس، دیپلم، فوق لیسانس، فوق دیپلم و زیر دیپلم (۳۵، ۳۳/۸، ۱۷/۲، ۱۰/۲ و ۳/۸ درصد) بوده‌اند. هم‌چنین، از نظر سابقه‌ی کاری نیز نمونه‌ی مورد مطالعه‌ی پراکندگی نسبتاً یکسانی در گروه‌های مورد نظر داشته‌اند.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای تعهد سازمانی نشان

r	۰/۵۲۶**	۱				همبستگی پیرسون معنی داری (دو طرفه)	تعهد مستمر
Pvalue	۰/۰۰۰						
r	۱					همبستگی پیرسون معنی داری (دو طرفه)	تعهد هنجاری
Pvalue	۰/۰۰۰						

\*\*همبستگی‌های معنی‌دار در سطح اطمینان ۹۹ درصد (دو طرفه)

هم‌چنین، نتایج تحلیل رگرسیون به‌صورت زیر است که رابطه‌ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی اثبات می‌شود و نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی می‌باشد و ۱۷ درصد تغییرات آن را پیش‌بینی می‌کند.

$$(R^2 = 0.169, P < 0.05, B = 0.645)$$

نتایج آزمون تی دو نمونه‌ای و برای فرضیه پنجم و پاسخ به این سؤال که آیا میان زنان و مردان تفاوتی از نظر متغیرهای پژوهش وجود دارد یا خیر، در جدول شماره‌ی ۲ بیان شده است که نشان می‌دهد میان نمرات زنان و مردان از نظر اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد آن تفاوتی وجود ندارد.

همان‌گونه که در جدول شماره‌ی ۱ نشان داده شده است رابطه‌ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل مثبت و معنی‌دار و مستقیم است (۰/۴۱۱). هم‌چنین، اخلاق کار اسلامی با ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی (۰/۴۱۵)، تعهد مستمر (۰/۳۳۹)، و تعهد هنجاری (۰/۳۱۳) به‌طور معنی‌دار و مثبت و مستقیم به‌ترتیب رابطه دارد. اما در میان ابعاد تعهد، تعهد عاطفی بیش‌ترین رابطه را با اخلاق کار اسلامی دارد و در مقابل تعهد هنجاری کم‌ترین رابطه‌ی ممکن را با اخلاق کار اسلامی دارد. در نتیجه، میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه‌ی آن در میان کارکنان رسمی و پیمانی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه‌ی مستقیم، مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره‌ی ۲ - نتایج آزمون مقایسه‌ی میانگین نمرات مردان و زنان

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معنی‌داری (دو طرفه)
مرد	۶۶	۴/۳۲۶۲	۰/۴۱۴۱۷	۰/۵۷۹
	۹۱	۴/۲۹۸۶	۰/۴۰۷۸۵	
مرد	۶۶	۳/۴۹۵۱	۰/۶۷۵۵۹	۰/۲۵۱
	۹۱	۳/۳۷۵۵	۰/۶۱۶۷۸	
مرد	۶۶	۳/۵۱۸۷	۰/۷۸۳۵۰	۰/۳۶۷
	۹۱	۳/۴۰۸۰	۰/۷۳۷۳۶	
مرد	۶۶	۳/۴۸۱۱	۰/۷۵۰۴۰	۰/۷۷۹
	۹۱	۳/۴۴۶۴	۰/۷۶۷۸۸	
مرد	۶۶	۳/۴۸۴۸	۰/۶۸۹۰۳	۰/۰۶۲
	۹۱	۳/۲۷۲۰	۰/۷۰۷۱	

همان‌گونه که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود میان میانگین تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن و اخلاق کار اسلامی در سنین مختلف تفاوتی وجود ندارد و در حقیقت افراد در سنین مختلف تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی یکسانی دارند.

بنابراین، می‌توان گفت متغیر جنسیت تأثیری بر اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی ندارد. برای سنجش نقش ویژگی جمعیت‌شناختی سن در متغیرهای اصلی پژوهش از آزمون آماری تجزیه و تحلیل One-Way ANOVA استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

جدول شماره ۳ - نتایج آزمون One-Way ANOVA برای مقایسه میانگین گروه‌های مختلف سنی

alpha = 0.05	رده سنی				متغیر
	۵۱-۶۰	۴۱-۵۰	۳۱-۴۰	کم‌تر از ۳۰	
۰/۷۸۴	۴/۴۰۵۹	۴/۳۱۷۲	۴/۲۹۳۲	۴/۳۰۰۴	اخلاق کار اسلامی
۰/۰۹۲	۳/۷۹۱۷	۳/۳۵۴۴	۳/۴۰۹۴	۳/۴۷۴۷	تعهد کل
۰/۲۰۰	۳/۸۲۵۰	۳/۴۳۰۵	۰/۳۸۸۹	۰/۵۱۷۹	تعهد عاطفی
۰/۴۶۵	۳/۶۵۰۰	۳/۳۲۸۱	۳/۵۱۳۹	۰/۵۴۰۲	تعهد مستمر
۰/۹۹۰	۳/۹۰۰۰	۳/۳۰۳۶	۳/۳۲۵۴	۰/۳۶۶۱	تعهد هنجاری

شماره ۲)، و با این‌حال تمایل بیش‌تری به متعهد بودن دارند و بیش‌تر تعهد عاطفی و مستمر دارند و این بدان معناست که کارکنان این سازمان بیش‌تر به دلیل پیوند عاطفی به سازمان یا نداشتن فرصت‌های شغلی بهتر در خارج از سازمان به سازمان متعهد هستند که این نتایج باید مورد توجه مدیران قرار بگیرد و نشان می‌دهد که کارکنان بی‌میل به ترک سازمان برای یافتن شغلی بهتر با شرایط بهتر نیستند. نتایج جالب توجه این‌که پایین‌ترین میانگین متعلق به تعهد هنجاری است یعنی این‌که کارکنان به دلیل وجود خود سازمان نیست که سازمان را ترک نکرده‌اند بلکه به این دلیل که گزینه‌های بهتری در خارج از سازمان ندارند در سازمان مانده‌اند و میزان تعهد آن‌ها کم است. این نتایج با نتایج Yousef همخوانی دارد (۳). Yousef در مطالعه‌ی خود از ۳۹۷ کارمند سازمان‌های خدماتی و تولیدی در امارات متحده عربی نتیجه می‌گیرد که میانگین نمرات تعهد سازمانی کارکنان به‌خصوص تعهد هنجاری آن‌ها پایین است و بی‌میل نیستند که سازمان خود را برای یافتن سازمان بهتر ترک کنند.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که رابطه‌ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و ابعاد

برای دو متغیر جمعیت‌شناختی سطح تحصیلات و تجربه‌ی شغلی نیز با توجه به آزمون آماری One-Way ANOVA نتایج مشابه است یعنی میان میانگین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد آن در میان سطوح تحصیلات مختلف و تجارب شغلی گوناگون تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و یکسان است که به‌علت محدودیت حجم مقاله نتایج آن در مقاله ارائه نشده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش در میان کارکنان دانشکده‌های بهداشت، پرستاری و مامایی، داروسازی و علوم دارویی، دندانپزشکی، علوم توانبخشی، و مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان داد که نمره‌ی کارکنان در شاخص اخلاق کار اسلامی بسیار بالاست که نشان‌دهنده‌ی این مطلب است که کارکنان به اصول اخلاق کار اسلامی اعتقاد دارند و از این اصول حمایت می‌کنند اما این‌که در عمل به‌کار گرفته می‌شود یا خیر جای بررسی دارد. هم‌چنین، میانگین نمرات تعهد سازمانی کل و ابعاد سه‌گانه‌ی آن مشخص نمود که کارکنان در این دانشگاه از میزان تعهد سازمانی خیلی بالایی برخوردار نیستند و کمی از سطح متوسط بالاتر هستند (جدول

و Meyer ارائه شده است، حمایت می‌کند (با استفاده از نتایج تحلیل عاملی). همچنین، نتایج این مطالعه نشان داد که متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، تحصیلات، و سابقه‌ی شغلی) تأثیر چندانی بر رابطه‌ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی ندارد و تفاوتی میان زنان و مردان و رده‌های مختلف سنی در مورد اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل و ابعاد آن وجود ندارد. البته تحصیلات و تجربه‌ی کاری در سطح معنی‌داری ۱۰ درصد می‌تواند اثرگذار باشد.

جدای از یافته‌های تئوریک و آماری، این مطالعه رهنمودهایی برای دست‌اندرکاران سازمان برای فرموله کردن خط مشی‌های منابع انسانی دارد. برای مثال، مدیرانی که آرزوی داشتن کارکنانی با تعهد عاطفی و هنجاری بالاتر را دارند لازم است به‌طور آشکار و با رویکردی جدی‌تر میزان بالاتری از اخلاق کار اسلامی را ایجاد و سعی کنند در میان کارکنان اصول و کدهای اخلاقی اسلامی را اجرا کنند به گونه‌ای که کارکنان در عمل آن را ببینند. به‌عنوان مثال، استاندارد و اصول اخلاق کاری مورد احترام در سازمان را در تابلو اعلانات سازمان مشخص نموده و مدیران و افراد رده بالای سازمان خود به این استانداردهای اخلاقی پایبند باشند و نقش الگو بودن خود را نمایش دهند. نکته‌ی حائز اهمیت این است که ارائه‌ی کدهای اخلاقی اسلامی در محیط کار می‌تواند برای هر جنسی و هر رده‌ی سنی و تا حدودی با هر سطح تحصیلاتی به‌کار برده شود و همه‌ی افراد صرف‌نظر از ویژگی‌های خود به آن‌ها اعتقاد و ایمان کامل دارند. بنابراین، مدیران به منظور توسعه و بهبود تعهد سازمانی کارکنان، ابتدا خود باید از ارزش‌ها و اصول اخلاق کار اسلامی به‌طور جد حمایت کنند. مدیران باید دوره‌های آموزشی در زمینه‌ی آشنایی با اصول اخلاق کار اسلامی را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه‌ی کارکنان مشارکت فعال در برنامه‌های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه‌ی تلاش و پشتکار و دوری

سه‌گانه تعهد وجود دارد که این نتایج با یافته‌های پیشین سازگار است (۹، ۷، ۴) و همچنین، با نتایج مطالعات Elizur و Oliver، Koslovsky و Saks و همکاران سازگار است که نشان دادند رابطه‌ی مستقیمی میان اخلاق کار (پروتستانی) یا ارزش‌های کاری و تعهد سازمانی وجود دارد. Rokhman در بررسی ۴۹ نفر از کارکنان ۱۰ مؤسسه‌ی کوچک مالی در اندونزی در بررسی نقش اخلاق کار اسلامی بر پیامدهای کاری نتیجه می‌گیرد که اخلاق کار اسلامی با تعهد کاری رابطه‌ی مستقیم و با میزان ترک خدمت رابطه‌ی منفی دارد (۷). همچنین، Rokhman و همکاران در بررسی ۲۲۷ کارمند از چندین شعبه‌ی بانک محلی در مالزی نتیجه می‌گیرد که اگر چه رابطه‌ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد، افراد با ادراک بالاتر از اخلاق کار اسلامی گرایش به تعهد عاطفی داشته و افراد با ادراک پایین گرایش به تعهد هنجاری داشته‌اند (۴). Yousef نیز در بررسی ۴۷۴ نفر از کارکنان ۳۰ سازمان در ۵ ناحیه‌ی امارات متحده عربی نتیجه می‌گیرد که میان اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مستقیمی وجود دارد (۹). Elizur و Koslovsky در بررسی نقش ارزش‌ها بر تعهد سازمانی در میان ۲۰۴ دانشجویی که در مشاغل تجاری مشغول به‌کار بوده‌اند، نتیجه می‌گیرد که ارزش‌های کاری خصوصاً ارزش‌های شناختی به گونه‌ای مثبت با تعهد سازمانی رابطه دارد و پیش‌بینی‌کننده‌ی آن است. در نتیجه، این نتایج نشان می‌دهد که کارکنانی که اخلاق کار اسلامی را مورد حمایت قرار می‌دهند و به آن‌ها معتقد هستند، تعهد نسبتاً بالاتری نسبت به سازمان خواهند داشت و احتمال ترک خدمت کم‌تر می‌شود. اما این مطالعه نشان داد که رابطه‌ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی و سپس تعهد مستمر شدیدتر است؛ در حالی که ضعیف‌ترین رابطه مربوط به اخلاق کار اسلامی با تعهد هنجاری است.

نتایج این مطالعه از ماهیت چندبعدی تعهد سازمانی که شامل ابعاد عاطفی، مستمر، و هنجاری است و توسط Allen

به محققان آتی که علاقه‌مند به تحقیق در این زمینه هستند پیشنهاد می‌شود که این مطالعه را به صورت مقایسه‌ای میان بخش خصوصی و دولتی انجام دهند تا تفاوت محیط کاری و نوع فعالیت در این رابطه مشخص شود. همچنین، پیشنهاد می‌شود تحقیقات بیشتر در مورد رابطه‌ی اخلاق کار اسلامی با دیگر پیامدهای سازمانی نظیر رضایت شغلی، ترک خدمت، استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و ... صورت گیرد و در آن مطالعات ابزار استفاده شده در این تحقیق را بررسی کرده تا هم اثرات اخلاق کار اسلامی به طور کامل تبیین شود و هم ضعف‌ها و قوت‌های ابزار سنجش مورد استفاده مشخص شود. در تحقیقات آتی هم‌چنین، نیاز است که دیگر متغیرهای میانجی رابطه‌ی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی را برای درک بهتر آن مورد بررسی قرار دهند. در تحقیقات آتی بهتر است مطالعه‌ای تطبیقی و مقایسه‌ای میان اخلاق کار اسلامی که در جهان عرب شکل گرفته با اخلاق کار اسلامی در ایران صورت گیرد تا اشتراکات و تفاوت‌های آن‌ها مبرهن شود.

#### تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل کار تحقیقاتی پژوهشگران در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. محققان از اعضای حراست و کارکنان دانشکده‌های بهداشت، پرستاری و مامایی، داروسازی و علوم دارویی، دندانپزشکی، علوم توانبخشی، و مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به دلیل همکاری آن‌ها قدردانی می‌کنند.

از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه‌ی کار خود قرار داده و به کار به عنوان منبع سعادت و خوشبختی نگاه کنند و این نگاه و دیدگاه به کار واقعاً در عمل به کار گرفته شود و نه این‌که به آن معتقد باشند، که در صورت اعتقاد تنها بدون عمل به آن، نتیجه‌ی آن میزان تعهد سازمانی کم مطابق نتایج این پژوهش است.

این مطالعه می‌تواند سرآغاز تحقیقات میدانی در زمینه‌ی اخلاق کار اسلامی و تدوین ابزارهای سنجش و اندازه‌گیری آن در نظام اداری کشور باشد و مدیران و دست‌اندرکاران کشور را به تعمق بیشتر و کاربردی‌تری نسبت به توسعه و پرورش اخلاق کار اسلامی با مفاهیمی نظیر کار سخت، کار و تلاش جهادی، کار سعادت محور، تلاش فضیلت‌محور وادارد که همراه با پیشنهادهای ارائه‌شده به مدیران به خصوص مدیران منابع انسانی می‌تواند کمک این پژوهش و سهم نظری آن باشد. سرانجام این‌که محدودیت‌هایی در این مطالعه وجود داشته است؛ ابتدا این‌که سازمان‌های بیش‌تری با شرایط و محیط سازمانی متنوع‌تری باید مورد بررسی قرار گیرد و نمونه بزرگ‌تری انتخاب شود. دوم این‌که تعمیم نتایج این مطالعه با توجه به این‌که این مطالعه از اولین مطالعات در ایران با این موضوع است، جای کمی تأمل و تحقیق بیش‌تر دارد. سوم این‌که شاخص‌های دیگری نیز بر تعهد سازمانی مؤثرند که باید در مطالعه‌ی آتی مورد توجه قرار گیرد و بررسی شود که در میان شاخص‌های دیگر سهم اخلاق کار اسلامی چقدر است.

Psychol 1988; 128(5): 575-83.

15- Ali JA, Al-Kazemi AA. Islamic work ethic in Kuwait. *Cross Cultur Manag Intern J* 2007; 14(2): 93-104.

۱۶- شیخ طوسی. تهذیب الاحکام. تهران: انتشارات صدوق، ۱۳۷۶: جلد ۱.

۱۷- انصاری ش.م. المکاسب المحرمه. بیروت: انتشارات مؤسسه الهادی؛ ۱۳۷۴، جلد ۱.

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

19- Saks AM, Mudrack PE, Ashforth BE. The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit and turnover for temporary service employees. *Canad J Administ Sci* 1996; 13(3): 226-36.

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

21- Arslan M. The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *J Bus Ethics* 2001; 31(1): 321-339.

22- Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J Occup Psychol* 1990; 63(1): 1-18.

23- Francesco AM, Gold BA. *International Organizational Behavior: Text, Cases, and Exercises*, 2<sup>nd</sup> ed. NJ: Prentice-Hall; 2005.

۲۴- مومنی م، فعال قیومی ع. تحلیل آماری با استفاده از SPSS. تهران: نشر کتاب نو؛ ۱۳۸۶.

25- Ali JA, Al-Owaihian A. Islamic work ethic: a critical review. *Cross Cultur Manage Intern J* 2008; 15(1): 5-19.

26- Binti Zainol NN. Islamic work ethics, organizational culture and organizational commitment: a study of employees' at majlis amanah [dissertation]. Malaysia. University of Utara; 2010.

27- Somers MJ. The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *J Voc Behav* 2009; 74(1): 75-81.

28- Joo BK. The antecedents and consequence of organizational commitment: The roles of

## منابع

1- Jones HB. The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Hum Relat* 1997; 50(7): 757-78.

2- Elizur D, Koslowsky M. Values and organizational commitment. *Intern J Manpower* 2001; 22(7): 593-9.

3- Yousef DA. Islamic work ethic: a moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Rev* 2001; 30(2): 152-69.

4- Rahman NM, Muhamad N, Othman AS. The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis. *Malaysian Manag Rev* 2006; 41(1): 79-89.

۵- معیدفر س. اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی. فصلنامه رفاه اجتماعی ۱۳۸۵؛ سال ۶ (شماره ۲۳): ۳۴۱-۳۲۱.

۶- توسلی غ، نجار نهاوندی م. مطالعه تجربی اخلاق کار با تاکید بر جنسیت. مجله پژوهش زنان ۱۳۸۷؛ دوره ۶ (شماره ۳): ۶۰-۳۹.

7- Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *J Bus Ethics Organ Studies* 2010; 15(1): 21-27.

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

9- Yousef DA. Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. *Hum Relat* 2000; 53(4): 513-37.

۱۰- حرّ عاملی. وسائل الشیعه. قم: انتشارات مؤسسه اهل البيت؛ ۱۳۷۲، جلد ۱۷.

۱۱- کلینی م ی. الکافی. ترجمه ی مصطفوی س ج. تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه؛ ۱۳۶۵، جلد ۴.

۱۲- نصر س. ح. اخلاق کار اسلامی. ترجمه ی موثقی س. مجله کار و جامعه ۱۳۷۸؛ (شماره ۳۱): ۲۳-۱۵.

۱۳- علّامه مجلسی. بحار الانوار. تهران: انتشارات عطارد؛ ۱۳۷۸، ج ۱۰۰.

14- Ali A. Scaling an Islamic work ethics. *J Soc*

29- Meyer JP, Stanley JP, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *J Voc Beh* 2002; 61(1): 20–52.

organizational learning culture, leader-member exchange quality, and turnover intention. *Midwest Academy of Management Conference*; 2008; United States: Minnesota, College of Business Winona State University; 2008.

## Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences

Mohammad Esmail Ansari<sup>1</sup>, Mohammad Shaker Ardakani<sup>\*2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran;

<sup>2</sup>PhD Student, Department of Management, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

### Abstract

The study of work ethics has gained great significance in recent years following the failures of major corporations and the West's crisis. The main objective of this study is to examine the relationship between Islamic work ethics (IWE) and organizational commitment and its three dimensions including affective, continuance and normative commitments.

This is a descriptive study that has been conducted in 2010. One hundred and fifty nine employees participated in this study who selected from hygiene, nursing & midwifery, pharmacy & medicinal sciences, dentistry, rehabilitation sciences, and management & information faculties through stratified random sampling. Data were collected via the 17-item Islamic Work Ethics Questionnaire, constructed by Ali (2000), and the 24-item Organizational Commitment and its dimensions questionnaire, constructed by Meyer & Allen (1991). The collected data were analyzed through correlation and regression using SPSS17.

The result of factor analysis confirmed the multidimensional nature of organizational commitment. The result of correlation and regression analysis also showed that there is a positive and direct relationship between IWE and total organizational commitment and its three dimensions. The demographical variables did not impact on IWE and organizational commitment.

According to the results, the employees of Isfahan University of Medical Sciences are committed to the organization either because of an emotional bond to the organization or in the absence of better job opportunities outside the organization. It may be beneficial to convey these results to managers in order to make them aware of the fact that the employees are not reluctant to leave the organization for a better job with better conditions. In view of the relationship between Islamic work ethics and organizational commitment, it is recommended that university directors and presidents attempt to increase organizational commitment by providing ethical codes and promoting Islamic work ethics principles.

**Keywords:** Islamic Work Ethics (IWE), organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment

---

\*Email: [mohammad.shaker64@gmail.com](mailto:mohammad.shaker64@gmail.com)