

رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان

نسرین ارشادی *

صالحه پیریایی **

دریافت مقاله: ۹۲/۲/۹

پذیرش نهایی: ۹۲/۹/۱۹

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، و قصد ترک شغل صورت گرفت. شرکت‌کنندگان در طرح، ۳۱۰ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پژوهش از نوع همبستگی است و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی و تجزیه و تحلیل رگرسیون انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و با قصد ترک شغل رابطه منفی معنی‌داری دارد. این یافته‌ها بیان می‌کند که سطوح بالای اخلاق کار اسلامی به وقوع پیامدهای مثبتی برای سازمانها منجر می‌شود.

کلید واژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، قصد ترک شغل.

* نویسنده مسئول: دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

narshadi@scu.ac.ir

** دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی دانشگاه الزهراء(س) salehepiriaei@yahoo.com

بیان مسئله

نظامهای نوین مدیریت، منابع انسانی را مهمترین دارایی سازمان می‌دانند و ارج نهادن به ارزشها و نیازهای کارکنان، مؤثرترین گام در جهت تحقق اهداف سازمان به شمار می‌رود (چو و لویس^۱، ۲۰۱۲). از سوی دیگر، امروزه، وضعیت دنیای کار و رفتارهای اجتماعی در سازمانها نشان می‌دهد مدیران با چالشهای بسیاری در رسیدن به سطح مطلوبی از اخلاق کار^۲ در میان کارکنان سازمان روبه‌رو هستند و به حفظ آن در میان افراد توجه ویژه‌ای دارند (فاطیما^۳، ۲۰۱۱). موضوع اخلاق کار و سامانه ارزشی مربوط به کار طی دهه‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. به رغم این واقعیت، که بسیاری از ادیان و گروه‌های نژادی دیگر به جز مسیحیت، توانسته‌اند طی بخشی از تاریخ خود به پیشرفتهای اقتصادی بسیاری دست یابند و برای جامعه خویش رفاه و نیکبختی به همراه آورند، مشارکت آنان در بسیاری از موارد کاملاً نادیده گرفته شده است (علی^۴، ۲۰۰۵). دیدگاه اسلامی در ارتباط با کار و ملاحظات اخلاقی یا به غلط فهمیده شده است و یا در حیطه مطالعات سازمانی به طور گسترده‌ای به آن نپرداخته‌اند. به اعتقاد علی (۱۹۸۸) کار به انسان استقلال می‌دهد و منشأ حرمت نفس، خشنودی و خودشکوفایی به شمار می‌آید. موفقیت و پیشرفت در کار به سختکوشی و تعهد شخص به شغل خویش بستگی دارد. تعهد شغلی هم‌چنین، میل به بهبود جامعه و بهزیستی آن را در بر می‌گیرد. اگر هر فرد به شغل خویش متعهد باشد و از به کار گرفتن روشهای غیر اخلاقی برای کسب درآمد بپرهیزد، جامعه مشکلات کمتری خواهد داشت.

در این راستا، علی (۱۹۹۲) اخلاق کار اسلامی^۵ را مطرح می‌سازد که منشأ آن قرآن کریم و سخنان حضرت محمد (ص) و رهبران اسلامی اولیه است. هافستد^۶ (۱۹۸۴) اظهار می‌کند که در محیط اقتصادی جهانی، فرهنگ به اساسی برای مدیریت اثربخش بین‌المللی تبدیل می‌شود. در واقع، فرهنگ ملی و ایدئولوژی اقتصادی نیروهای اولیه‌ای است که ارزشهای شغلی مدیریتی را شکل می‌دهد (علی، ۱۹۹۹؛ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

1 - Cho & Lewis

2 - Work ethics

3 - Fatima

4 - Ali

5 - Islamic work ethics

6 - Hofstede

مطالعات بسیاری نشان داده است که از اوایل دهه ۱۹۹۰، مفهوم اخلاق کار اسلامی در پیشرفت و موفقیت سازمانها نقش مهمی داشته است (محمد، عبدالکریم و حسین^۱، ۲۰۱۰). توجه پژوهشگران بسیاری در سالهای اخیر به اخلاق کار جلب شده که چنین علاقه‌ای ممکن است بیانگر این اعتقاد باشد که اخلاق کار، نگرش کارکنان نسبت به کار و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که در آن به کار مشغولند. اخلاق کار که به‌طور معمول با باورهای دینی کارکنان در ارتباط است بر نگرشهای مطلوب فردی و سازمانی نقش چشمگیری دارد. اخلاق کار، هنجاری فرهنگی است که به کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بیانگر این است که کار به خودی خود ارزش ذاتی دارد (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲).

اصول اخلاق کار اسلامی مبتنی بر بهبود سطح کیفیت کار بدون اعمال تبعیض در میان افراد و عرضه رهنمودهایی برای سازمانها به منظور ارتقای سطح فعالیت‌های حرفه‌ای و حفظ موفقیت است؛ هم‌چنین از آنجا که ماهیت اخلاق کار اسلامی جهانی است برای هر جامعه‌ای به رغم تفاوت در نژاد، رنگ پوست، دین و ... کاربردپذیر است (محمد، الیاس، غزالی، عبدالله و امین^۲، ۲۰۰۸). از سوی دیگر، اخلاق کار اسلامی به موازات مفهوم مدنیت در اسلام با تأکید بر مشارکت در کار به عنوان روشی به منظور غلبه بر موانع و پیشگیری از وقوع مشکلات کاری و نیز راهی برای کامروایی نیازها و برقراری تعادل در زندگی فردی و اجتماعی به شمار می‌رود و مهمترین فرض آن، انجام دادن کارها با حداکثر توان در جهت رضای خداوند است (کومار و رز^۳، ۲۰۱۰).

در دهه اخیر پیشرفت چشمگیری در پژوهشها و مطالعات در زمینه اخلاق کار اسلامی و بررسی نقش آن در بهبود پیامدهای فردی و سازمانی همچون عملکرد شغلی^۴، خشنودی شغلی^۵ و قصد ترک شغل^۶ صورت گرفته است (حسین^۷، ۲۰۱۲). در این راستا، اخلاق کار اسلامی به معنی انجام انجام دادن کار با گرایشها و نگرشهای ویژه‌ای است که به افزایش سطح عملکرد شغلی و خشنودی شغلی منجر می‌شود و به کاهش نیت منفی همچون قصد ترک شغل در کارکنان می‌انجامد. براین

-
- 1 - Mohamed, Abdul Karim & Hussein
 - 2 - Muhammad, Ilias, Ghazali, Abdullah & Amin
 - 3 - Kumar & Rose
 - 4 - job performance
 - 5 - job satisfaction
 - 6 - turnover intention
 - 7 - Husin

اساس، هدف این پژوهش بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با پیامدهای سازمانی عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل بوده است.

ارزشها و اخلاق کار اسلامی

مطالعه ارزشها در محیط کار یعنی بررسی دلایل مردم برای کار کردن و اینکه چرا آن کاری را انجام می‌دهند که در محیط کار در حال انجام دادن آن هستند (پوسنر و مونسون^۱، ۱۹۷۹). ارزشهای هر شخص در مرکز تصمیمات هشیارانه کارراهه وی قرار دارند و واکنش عاطفی افراد را به مشاغلشان (مانند خشنودی و ناخشنودی شغلی) تعریف می‌کنند. ارزشهای شغلی^۲ (کاری) مفهومی است که حاکی از مجموعه‌ای (مجموعه‌هایی) از ارزشهاست که رفتار کاری کارکنان را در تمامی گونه‌هایش تحت الشعاع قرار می‌دهد. به طور کلی ارزشها بر رفتار انسان بویژه در دنیای کار تأثیری کلیدی دارد (لاک، ۱۹۶۹، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). بیشتر پژوهشهای مربوط به ارزشهای شغلی در غرب انجام گرفته، و بر اخلاق کار پروتستانی^۳ (PWE) تمرکز داشته است. مفهوم اخلاق کار پروتستانی اولین بار از سوی وبر^۴ (۱۹۵۸) مطرح شد. نظریه وبر، موفقیت در کار و تجارت را به باورهای دینی ربط می‌دهد. این نظریه توسط مک‌کلند^۵ (۱۹۶۱) به حیطه روانشناسی راه یافته است. وی بینشی اجتماعی - روانشناختی را برای رابطه بین مذهب پروتستان و نظام سرمایه‌داری مطرح ساخت. مک‌کلند (۱۹۶۱) مفهوم اخلاق کار پروتستانی را در مفهوم نیاز پیشرفت یعنی مفهومی جای داد که به زعم وی بعد اساسی شخصیت است (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). طبق اصول اخلاق کار پروتستانی، افرادی که وظایف کاری خود را به شکل مطلوب انجام نمی‌دهند، مرتکب گناه شده‌اند و به دست آوردن چیزی بدون کار و تلاش، ننگ‌آور است (هانتینگتون^۶، ۲۰۰۵). اخلاق پروتستانی بر این اصل استوار است که افراد باید سخت کار کنند؛ زیرا تنها کسانی که در کار خود کامیاب می‌شوند به بهشت راه پیدا خواهند کرد (حسین، ۲۰۱۲). اخلاق کار پروتستانی وسیله رسیدن به رستگاری را سختکوشی بی‌وقفه در کار می‌داند. باورها و رفتارهایی که اخلاق

1 - Posner & Munson

2 - Work values

3 - Protestant Work Ethics, PWE

4 - Weber

5 - McClelland

6 - Huntington

کار پروتستانی را مشخص می‌سازد، شامل سختکوشی، پرهیزگاری، صرفه‌جویی، استقلال، به تعویق انداختن کامروایی و مسئولیت فردی در برابر موفقیت یا شکست اقتصادی است (فورنهام^۱، ۱۹۸۲، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

هرچند به نظر می‌رسد فرضیه اخلاق کار پروتستانی در دوره‌ای از زمان به بهبود اقتصاد غرب کمک شایانی کرده است، تأکید مطلق بر مسائل دنیوی^۲، ماهیت مادیگرایانه و توجه کمتر آن به ارزشهای انسانی، موجب شد که این نوع اخلاق کاری از سوی مسلمانان مورد حمایت واقع نشود و تأکید بر ارزشهای مادی و دنیوی به وقوع بجرانها و تعارضهای اخلاقی در میان افراد منجر شود (احمد^۳، ۲۰۱۱). این مسئله پژوهشگران را به سمت بررسی رویکرد اسلام به کار و اخلاق کاری در زمینه سازمان سوق داد. در این راستا، اخلاق کار اسلامی با نگرشی متفاوت مبتنی بر سنت و قرآن کریم و متناسب با شیوه زندگی مسلمانان عرضه شد. دین اسلام نه تنها به عنوان دین بلکه به عنوان راه کاملی برای زندگی انسانها برنامه مشخصی دارد که هر فرد به واسطه آن به فضیلت اخلاق کاری دست می‌یابد و این امر نتایج مثبتی برای سازمانهای قرن ۲۱ به دنبال خواهد داشت. از دیدگاه دین مبین اسلام، اخلاق به عنوان فعالیتی تعریف می‌شود که در جامعه، هنجار شناخته می‌شود و با قوانین اسلام مغایرتی ندارد. اخلاق کاری، که توسط اسلام عرضه می‌شود با دین و ارزشهای معنوی ارتباط نزدیکی دارد و بر خلوص نیت، ایمان و اعتقاد به جای منافع و سود تأکید دارد (یوسف^۴، ۲۰۰۱)؛ به عبارتی، هرچند اخلاق کار پروتستانی و اخلاق کار اسلامی، هر دو بر سختکوشی، تعهد، خلاقیت کاری، پرهیز از روشهای غیراخلاقی مال‌اندوزی، همکاری و رقابت در محیط کار تأکید بسیاری دارند، اخلاق کار اسلامی بر خلاف اخلاق کار پروتستانی بر قصد و نیت افراد از کار در مقایسه با نتایج کار تأکید بیشتری دارد؛ برای مثال، حضرت محمد (ص) می‌فرماید: "اعمال بر اساس نیت ثبت می‌شود و انسانها مطابق با آنها پاداش داده می‌شوند یا تنبیه می‌گردند." اخلاق کار اسلامی، هم‌چنین بر جنبه‌های اجتماعی محیط کار و وظایف افراد در برابر جامعه نیز تأکید دارد (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). اخلاق کار اسلامی به معنی انجام دادن وظایف کاری در راستای عمل به تعهدات دینی است و براساس آن، کار کردن نوعی عبادت به شمار می‌رود. خداوند در قرآن کریم

1 - Furnham
2 - Secularism
3 - Ahmad
4 - Yousef

می‌فرماید بهترین مخلوقات من کسانی هستند که ایمان دارند و کار نیک انجام می‌دهند (بینه / ۷). بنابراین اعتقاد و ایمان قوی هر فرد به خداوند به معنی داشتن فضایل اخلاقی برجسته‌ای است که در تلاش مضاعف او برای اجرای وظایف شغلی در محیط کار نمود می‌یابد.

پژوهشگرانی که ارزشهای اسلامی را مورد بررسی قرار داده‌اند به طرح دامنه وسیعی از ارزشهای هنجاری و پسندیده می‌پردازند که در قرآن و از سوی حضرت محمد (ص) بر آنها تأکید شده است. همانند دیگر دینها، اسلام نیز اخلاقیاتی را در ارتباط با رفتار انسان مطرح می‌سازد. برخلاف بیشتر دینها توصیه‌های دین اسلام در ارتباط با رفتار اجتماعی و اقتصادی واضح و روشن است. اخلاق کار اسلامی دارای دو منبع اصلی است: منبع اولیه قرآن کریم و سنت، و منبع دیگر برخاسته از دیدگاه‌ها و نظر عالمان و روحانیون مسلمان (فقها) است. این دو منبع به عنوان راهنما و تعیین‌کننده مفروضه‌های اخلاق کار و شیوه‌ای برای برقراری هماهنگی و آرامش در جامعه خواهد بود. از طریق سنت، قوانین و اصول قرآن کریم توصیف و تبیین، و هم‌چنین رهنمودهایی برای مدیران و کارکنان در کارها عرضه می‌شود که بر انتظارات دین اسلام مبتنی است (احزاب / ۲).

اخلاق کار اسلامی بر رفتار مسلمانان و سازمانهای آنان تأثیر بسزایی دارد. در دین اسلام، کار، فضیلت به شمار می‌رود و لازمه برقراری تعادل در زندگی شخصی و اجتماعی است (نصر^۱، ۱۹۸۴). اخلاق کار اسلامی به کار به عنوان ابزار اعتلای علائق اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی می‌نگرد که باعث نگهداشت اعتبار اجتماعی، افزایش رفاه اجتماعی و تأکید بر ایمان می‌شود. این مفهوم در قرآن کریم و سخنان حضرت محمد (ص) ریشه دارد. مرکزیت کار و عمل در اندیشه اسلامی در قرآن به گونه‌ای موجز و مختصر مورد توجه قرار گرفته است: "برای هر یک برابر اعمالی که انجام داده‌اند درجاتی هست که پروردگار تو از آنچه می‌کنند غافل نیست" (انعام/۱۳۲). قرآن آشکارا عدم صداقت در کار و تجارت را منع می‌کند: "چون چیزی را پیمانہ کنید، پیمانہ را کامل گردانید و با ترازویی درست وزن کنید که این بهتر و سرانجامش نیکوتر است" (اسراء / ۳۵). "آنان که ربا می‌خورند در قیامت چون کسانی از قبر برمی‌خیزند که به افسون شیطان دیوانه شده باشند و این به کیفر آن است که گفتند ربا نیز چون معامله است" (آل عمران / ۲۷۵) و "آنان که چون هزینه می‌کنند، اسراف نمی‌کنند و خست نمی‌ورزند بلکه میان این دو راه اعتدال را می‌گیرند" (فرقان/۶۷).

اساس و مبانی اخلاق کار اسلامی

به طور کلی، اخلاق کار اسلامی بر چهار مفهوم اساسی استوار است: تلاش، رقابت، صراحت و سلوک به لحاظ اخلاقی مسئولانه. تلاش عنصری ضروری برای خدمت به خود و جامعه به شمار می‌رود؛ به این معنا که دلبستگی مولد به شغل، مشکلات اجتماعی و اقتصادی را کاهش می‌دهد و نیز برای فرد این امکان را فراهم می‌آورد تا به معیارهای منطقی زندگی برای خود و خانواده‌اش دست یابد. مهم این است که تلاش در اسلام از توجه بسیاری برخوردار است. حضرت محمد(ص) می‌فرماید: "هرکس خسته از کار سخت به بستر رود، گناهانش بخشوده خواهد شد." حضرت علی (ع) نیز می‌فرماید: "از کسانی نباشید که آرزوی جهانی بهتر را دارند بدون اینکه در این راه کاری انجام دهند" (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

حضور همزمان این چهار مفهوم، سودمندی متعالی را برای فرد و جامعه به همراه می‌آورد. آنان که تجارت خویش را به گونه‌ای اخلاقی انجام می‌دهند، حرمت و عزت بسیاری دارند (علی، ۲۰۰۵).

نصر (۱۹۸۴) اظهار می‌کند که اسلام جوی را در کار فراهم می‌آورد که در آن اخلاقیات از اقتصاد جدا نمی‌شود. به اعتقاد وی، اسلام بُعدی اخلاقی را به تمامی انواع کار ارزانی می‌دارد و اخلاقیات را گسترش می‌دهد تا حتی جنبه‌های کیفی کار را نیز در بر بگیرد.

مطرح کردن مفهوم تجارت به گونه‌ای اخلاقی در آن زمان پیشرفتی عمده در دنیای تجارت بود. در آن زمان تاجران و تولیدکنندگان هیچ‌گونه راهنما یا معیار اخلاقی نداشتند تا بر آن تکیه کنند. حضرت محمد (ص) آن فرهنگ را عمیقاً تغییر دادند و بر عمل اخلاقی، نه تنها به عنوان ابزاری برای تجارت سودآور، بلکه به عنوان اساسی برای رستگاری تأکید فرمودند. به نظر می‌رسد حضرت محمد (ص) به این تشخیص رسیده بودند که تجارت نمی‌تواند در محیطی غیراخلاقی موفق گردد. پایگاه تاجران در تفکر اسلامی در نامه حضرت علی (ع) به حاکم مصر متجلی می‌گردد (علی، ۱۹۸۹: ۳۳۰ و ۳۲۹، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

"بخوبی مراقب تاجران باشید و از بهزیستی آنان چه در سفر و چه در یک مکان، مطمئن گردید. آنان فراهم‌آورندگان کالا و منفعت برای شما از راه‌های دور، از دریا و خشکی، از طریق کوه‌ها و دره‌ها هستند. آنها را محافظت نمایید برای مردمی که قادر نیستند کارهای آنان را انجام

دهند" (علی، ۱۹۸۹: ۳۳۰ - ۳۲۹ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

عملکرد شغلی

عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری جدا تعریف کرد که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، (موتویدلو^۱، ۲۰۰۳). اندیشه مهم در این تعریف، این است که عملکرد، ویژگی^۲ رفتار است. آن ویژگی رفتار که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش مورد انتظار سازمان است. براساس این تعریف، سازه عملکرد متغیری است که بین مجموعه رفتارهایی تمایز قائل می‌شود که توسط افراد مختلف و بین مجموعه رفتارهایی که از سوی هر شخص در زمانهای متفاوت انجام می‌گیرد. این تمایز بر این مبتنی است که تا چه حد مجموعه رفتارها (با هم) به اثربخشی سازمانی کمک می‌کند و یا از آن می‌کاهد؛ به عبارتی، تغییرپذیری در عملکرد، تغییرپذیری در ارزشهای سازمانی مورد انتظار از رفتار است (موتویدلو، ۲۰۰۳ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

به اعتقاد کمپبل و پریچارد^۳ (۱۹۷۶) عملکرد با تلاش، توانایی یا ترکیبی از هر دو مترادف نیست. تصمیم به تکلیفی خاص، درک از کاری که باید انجام شود، تصمیم به مداومت در انجام دادن کار و محدودیتهای محیطی همگی در این رابطه نقشی مهم ایفا می‌کنند. تلقی انگیزش به عنوان تعیین‌کننده‌های این موارد، بسیار معنادار به نظر می‌رسد: الف) تصمیم‌گیری در مورد آغاز تلاش در تکلیفی خاص ب) انتخاب میزان خاصی از تلاش ج) تصمیم در مورد مداومت در اعمال تلاش طی زمان؛ یعنی انگیزش با مجموعه‌ای از روابط متغیرهای مستقل / وابسته سر و کار دارد که جهت، فراوانی و مداومت رفتار فرد را با ثابت نگهداشتن اثرهای استعداد، مهارت، درک تکلیف و محدودیتهای اعمال شده از سوی محیط تبیین می‌کند.

خشنودی شغلی

کمتر مفهومی به اندازه مفهوم خشنودی شغلی برای حیطه روانشناسی صنعتی / سازمانی حائز

1 - Motowidlo

2 - Property

3 - Campbell & Pritchard

اهمیت بوده است. طی سالها، تعاریف آشکار و ضمنی بسیاری از خشنودی شغلی عرضه شده است. تعریفی که شاید بیشترین تأثیر را در این حیطه داشته، تعریف لاک^۱ (۱۹۷۶) از خشنودی شغلی است: "خشنودی شغلی واکنشی عاطفی است نشأت گرفته از این ادراک فرد که شغل وی تا چه اندازه ارزشهای شغلی مهم وی را کامروا می‌سازد و تا چه اندازه آن ارزشها با نیازهای شخص هماهنگ است" (لاک، ۱۹۷۶ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

تعریفی جدید از خشنودی شغلی، که توسط ویس و کروپانزانو^۲ (۱۹۹۶) عرضه شده تأکیدی بیشتر از لاک (۱۹۷۶) بر عواطف داشته است. آنها خشنودی شغلی را این‌گونه تعریف می‌کنند: "قضایوتی ارزیابانه در مورد شغل که بخشی و نه تماماً ناشی از تجربیات عاطفی در محیط کار است. بخشی از خشنودی شغلی نیز حاصل باورهای ذهنی تر در مورد شغل است. به طور کلی، تجربیات عاطفی و ساختارهای اعتقادی به نوعی ارزشیابی از شغل منجر می‌شود که ما آن را خشنودی شغلی می‌نامیم" (ارشدی، ۱۳۸۶).

ویس و کروپانزانو (۱۹۹۶) نظریه رویدادهای عاطفی را در ارتباط با نگرشها، عواطف و رفتار کارکنان مطرح می‌سازند که چارچوبی غنی برای هدایت پژوهشهای تجربی جدید در رابطه با مطالعه عواطف و خشنودی شغلی به شمار می‌آید. در عمل، پژوهشگران و مدیران اغلب خشنودی شغلی را به عنوان کامروایی نیازهای فرد در شغل یا موقعیت کار تعریف می‌کنند. به علاوه، توجه بیشتر معطوف به کامروایی جنبه‌های خاصی از شغل فرد و موقعیت حول و حوش آن است (پیندر^۳، ۱۹۹۸). پیندر اظهار می‌کند مشاغلی که ناکام کننده است سبب ایجاد خستگی جسمی و ذهنی در افراد می‌شود. ناخشنودی شغلی به تضعیف سلامت روان و جسم افراد کمک می‌کند.

قصد ترک شغل

با اینکه هزاران مطالعه در مورد موضوع ترک شغل انجام گرفته، هنوز بررسیهای دقیق در این ارتباط، اندک است (مارتز و کمپون^۴، ۱۹۹۸). بررسیهای شناخته شده چندی هست که اساساً بر

1 - Locke

2 - Weiss & Cropanzano

3 - Pinder

4 - Maertz & Campion

روابط دو متغیری تجربی تمرکز کرده (مثلاً، کاتن و توتل^۱، ۱۹۸۶) و یا الگوهای ترک شغل اختیاری را عرضه کرده است (مثلاً، استیرز و ماودی^۲، ۱۹۸۱). در هیچ‌یک از این مطالعات تلاشی برای پوشش تمامی حیطه‌های اصلی پیشینه پژوهشی مربوط به ترک شغل فردی به عمل نیامده است.

ملاکهای ترک شغل ابعاد متفاوت چندی را در بر می‌گیرد (کمپون، ۱۹۹۱). مشخصترین بُعد، ترک شغل فردی یعنی اختیاری بودن^۳ به طور معمول به گونه‌ای دو دسته‌ای (یعنی اختیاری یا اجباری) مورد بررسی قرار گرفته است؛ گرچه این دو دسته‌ای بودن می‌تواند به شکست توجه کامل به پیچیدگی دلایل تصمیمات مربوط به ترک شغل منجر شود؛ به عنوان مثال به نظر می‌رسد برخی دلایل ترک شغل، مانند رها کردن شغل در زنان به دلیل بارداری، رها کردن شغل به دلیل محل خدمت همسر یا رها کردن شغل برای پرهیز از پایان خدمت اجباری، دارای هم جنبه‌های اختیاری و هم اجباری باشد. به نظر مطلوب می‌رسد اگر پژوهشها اختیاری بودن ترک شغل را روی یک پیوستار اندازه‌گیری کند.

بهترین روش برای این کار اندازه‌گیری متغیری است که همواره بر ترک شغل اختیاری کارکنان مقدم است؛ یعنی قصد ترک شغل. به اظهار فیشباین و آیزن^۴ (۱۹۷۵) بهترین پیش‌بین رفتار شخص سنج‌های از قصد اجرای آن رفتار است. شواهد تجربی نیرومندی رابطه قصد ترک شغل با ترک شغل اختیاری را مورد حمایت قرار داده است (ماتیو و زایاک^۵، ۱۹۹۰ به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶)

پیشینه پژوهش

بیشتر پژوهشهای مربوط به ارزشهای شغلی در غرب انجام گرفته و بر اخلاق کار پروتستانی تمرکز کرده است. مفهوم اخلاق کار پروتستانی اولین بار از سوی وبر (۱۹۵۸) مطرح شده نظریه وبر، موفقیت در کار و تجارت را به باورهای دینی ربط می‌دهد. این نظریه توسط مک‌کلند

1 - Cotton & Tuttle
2 - Steers & Mowday
3 - Voluntariness
4 - Fishbein & Ajzen
5 - Mathieu & Zajac

(۱۹۶۱) به حیطه روانشناسی راه یافته است. وی بیشی اجتماعی - روانشناختی را برای رابطه بین مذهب پروتستان و نظام سرمایه‌داری مطرح ساخت. مک‌کیلند (۱۹۶۱) مفهوم اخلاق کار پروتستانی را در مفهوم نیاز پیشرفت یعنی مفهومی جای داد که به زعم وی بعد اساسی شخصیت است (فورنهام، ۱۹۹۰).

مطالعات در حیطه اخلاق کار اسلامی، پس از طراحی مقیاس اخلاق کار اسلامی توسط علی (۱۹۸۸) آغاز شد. علی (۱۹۸۹) دریافت که مدیران عرب نگرشهای مثبتی نسبت به کار دارند و روی متغیر اخلاق کار اسلامی نمره‌های بیشتری در مقایسه با هم‌تایان امریکایی و اسکانندیناویایی خود کسب کرده‌اند. علی و الشخیص^۱ (۱۹۹۰) نشان دادند که مدیران عرب تعهد و دلبستگی شغلی زیادی دارند؛ هم‌چنین، آبوشی^۲ (۱۹۹۰) دریافت که کارکنان عرب به داشتن سطوح بالای عملکرد و فعالیت کاری و نیز دلبستگی شغلی توجه زیادی دارند (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶).

یوسف (۲۰۰۰) در مطالعه خود نشان داد که اخلاق کار اسلامی کارکنان به طور مثبت و مستقیم، نگرشهای آنها را نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ هم‌چنین وی در پژوهش دیگری در سال ۲۰۰۱ نقش واسطه‌ای اخلاق کار اسلامی را در رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارکنان مسلمان در چندین سازمان در امارات متحده عربی بررسی کرد. نتایج نشان داد که اخلاق کار اسلامی هم تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ هم‌چنین مطالعات دیگری در حیطه اخلاق کار اسلامی در سالهای اخیر نیز همچون حسین (۲۰۱۲)، راکمن^۳ (۲۰۱۰) و احمد (۲۰۱۱) انجام شده که همگی رابطه مثبت اخلاق کار اسلامی را با عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل نشان داده است. حیاتی و سانیاگو^۴ (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود با عنوان "اخلاق کار اسلامی، نقش انگیزش درونی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی" با طراحی و آزمودن الگویی به بررسی این روابط پرداختند و نشان دادند که اخلاق کار اسلامی بر این سه پیامد اثر معنی‌داری دارد.

1 - Al-Shakhis

2 - Abboushi

3 - Rokhman

4 - Hayati & Caniago

ضرورت و اهمیت پژوهش

امروزه سازمانهای صنعتی، خدماتی و بازرگانی بیش از پیش برای افزایش سطح بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، انگیزش شغلی و تعهد کارکنان توجه می‌کنند و نگران از دست دادن کارکنان مجرب خویش هستند. از جمله مهمترین عواملی که نقش برجسته‌ای در اثربخشی سازمان دارد، تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل است؛ این عوامل، علاوه بر رفتارهای فراتر از نقش در کارکنان بر افزایش رقابت و عملکرد بهتر در آینده نیز اثر خواهد داشت (نادیری و تانوا، ۲۰۱۰). کارآمدی، اثربخشی و موفقیت سازمانها در گرو داشتن نیروی انسانی برانگیخته، خشنود و متعهد است. کارکنان در سازمانها با تلاش و عملکرد مطلوب خویش، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری می‌کنند و آن را در عرصه رقابت پابرجا نگه می‌دارند؛ به این ترتیب، تلاش سازمانها همواره در جهت شناخت عواملی است که به افزایش این عوامل مثبت و به دنبال آن افزایش بازدهی سازمان منجر می‌شود.

از آنجا که شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب در اقتصاد کشور نقش فوق العاده مهمی ایفا می‌کند، نگرانی در خصوص نگرشها و طرز تلقی کارکنان نسبت به سازمان، بدیهی است. باید توجه کرد که نگرش مثبتی همچون خشنودی شغلی، پایه رفتاری کارکنان را شکل خواهد داد و اقدامات مقتضی در جهت افزایش آن، بسیار مهم است؛ هم‌چنین، خروج کارکنان از سازمان با نیت ترک آن سازمان، هزینه مستقیمی به شکل گزینش، به کارگماری و آموزش کارکن جدید به‌همراه دارد که علاوه بر هزینه از دست دادن افرادی با کارایی زیاد که از دانش، مهارت و توانایی بیشتری برخوردارند و برای عملکرد، بهره‌وری و خدمات سازمانی، مفید و اثربخش هستند، هزینه‌های تلویحی و غیرمستقیم دیگری نیز همچون تضعیف روحیه، فشار بر کارکنان باقیمانده، هزینه یادگیری و از دست دادن سرمایه اجتماعی^۲ را نیز به دنبال دارد (پیریایی، ۱۳۹۰).

همان‌گونه که اشاره شد، اخلاق کار اسلامی مضمینی دارد که می‌تواند عامل بسیار مؤثری در ارتقای سطح بهره‌وری و بازدهی فردی و سازمانی به شمار رود؛ چنانکه به اعتقاد علی (۱۹۸۸) به‌کارگیری اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را وارد عصر طلایی قرون ۸ تا ۱۴ می‌سازد. اصول اخلاق کار اسلامی، کارکنان را به سمتی هدایت می‌کند که با تکیه بر آن چنین می‌پندارند که

1 - Nadiri & Tanova

2 - Social capital

برای انسان چیزی جز آنچه در جهت آن تلاش می‌کند، نیست؛ هم‌چنین اخلاق کار اسلامی با تأکید بر همکاری و مشارکت در کار "در کارها با آنان مشورت کن" (آل عمران/۱۵۹) و کارهایشان به صورت مشورت بین آنهاست (شوری/۳۸)، مشورت را راهی برای رفع موانع و دوری از خطاها می‌بیند. از سوی دیگر تأکید اخلاق کار اسلامی بر نفس کار کردن به عنوان فضیلت است که می‌تواند به عنوان عامل انگیزشی مهمی برای کارکنان به شمار رود. "پیامبر اکرم(ص): کسی که برای خانواده اش زحمت می‌کشد، همانند مجاهدی است که در راه خدا شمشیر می‌زند (مجلسی، ۱۳۸۷، ج ۱۰۰). هم‌چنین در اصول اخلاق کار اسلامی روابط اجتماعی در کار نیز به منظور ارضای نیازهای افراد و ایجاد توازن در زندگی اجتماعی و فردی آنان، تشویق شده است (انصاری و شاکر اردکانی، ۱۳۹۲). در نتیجه با توجه به چنین پیامدهای مطلوبی که اخلاق کار اسلامی برای فرد و سازمان به دنبال دارد، لزوم شناخت این سازه و بررسی رابطه آن با سایر متغیرهایی همچون سطح عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی بیش از پیش احساس می‌شود تا بتوان با بهره‌گیری از آن در راستای اثربخشی و بهره‌وری سازمانهای کشور گام برداشت.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل است:

فرضیه یک: بین اخلاق کار اسلامی و عملکرد شغلی رابطه‌ای مثبت هست.

فرضیه دو: بین اخلاق کار اسلامی و خشنودی شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

فرضیه سه: بین اخلاق کار اسلامی و قصد ترک شغل رابطه منفی هست.

روش پژوهش

این پژوهش به بررسی متغیر اخلاق کار اسلامی به عنوان متغیر مستقل و سه متغیر عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل به عنوان متغیر وابسته پرداخته است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها روش همبستگی و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم‌افزار SPSS

ویراست ۲۲ به کار گرفته شد. جامعه آماری پژوهش نیز شامل تمام کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز بود که حدود ۳۰۰۰ نفر بودند. به دلیل وجود شرکتهای تابع مختلف با جمعیت‌های متفاوت با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱ از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر بودند، ۳۵۰ نفر (۶۵ زن و ۲۸۵ مرد) به عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. از این تعداد، ۳۱۰ پرسشنامه برگشت داده شد (میزان برگشت: ۸۸٪). میانگین سنی شرکت کنندگان نیز ۳۹ سال بود.

ابزارهای اندازه‌گیری

به منظور جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از چهار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

پرسشنامه اخلاق کار اسلامی: برای سنجش اخلاق کار اسلامی از مقیاس ۴۸ ماده‌ای اخلاق کار اسلامی (علی، ۱۹۸۸) ترجمه ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد. پاسخهای شرکت کنندگان در پژوهش به این پرسشنامه روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) مشخص می‌شود (مثال: عدالت و سخاوت در محیط کار، شرایط لازم برای رفاه جامعه است).

پرسشنامه عملکرد شغلی: عملکرد شغلی در این پژوهش با استفاده از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۲ (۱۹۲۲) سنجیده شد. این پرسشنامه شامل دو فرم، یکی برای ارزشیابی کارکنان و دیگری برای ارزشیابی مدیران است. هر یک از فرمهای این پرسشنامه ده ماده را در بر می‌گیرد که به هر ماده روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) پاسخ داده می‌شود. ارشدی و شکرکن (۱۳۸۶) این پرسشنامه را ترجمه و برای اجرا تنظیم کرده‌اند. این مقیاس از سوی آنها به مقیاس خودسنجی عملکرد تبدیل شده است.

پرسشنامه خشنودی شغلی: برای سنجش خشنودی شغلی مقیاس شغل به طور کلی^۳ (JIGS) آبرونسون، اسمیت، برانیک، گیسون و پال^۴، (۱۹۸۹) نسخه ترجمه شده توسط ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد که یک مقیاس خشنودی شغلی کلی است. این مقیاس ۱۸ ماده دارد و پاسخها در سه گزینه بلی، خیر و نمی‌دانم مشخص می‌شود.

1 - Stratified random sampling

2 - Paterson

3 - Job In General Scale

4 - Ironson, Smith, Brannick, Gibson, & Paul

پرسشنامه قصد ترک شغل: برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس سه ماده‌ای قصد ترک شغل کامن، فیچمن، جنکینز و کلش^۱ (۱۹۸۳) استفاده شد. پاسخهای این پرسشنامه بر روی مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌شود. در این پژوهش از نسخه ترجمه شده این پرسشنامه توسط ارشدی (۱۳۸۶) استفاده شد.

روایی و پایایی پرسشنامه‌ها

علی (۱۹۸۸) پایایی پرسشنامه اخلاق کار اسلامی را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کرده است. ارشدی (۱۳۸۶) پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب معادل ۰/۸۵ و ۰/۷۸ گزارش کرده است؛ هم‌چنین پایایی این مقیاس در پژوهش به روش آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۶ به دست آمد که حاکی از پایایی مطلوب این مقیاس در این پژوهش است. سیاحی و شکرکن (۱۳۷۵) ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی را با استفاده از روشهای آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در مقاله ۰/۸۲ به دست آمد، هم‌چنین، به منظور بررسی روایی پرسشنامه خشنودی شغلی نیز از همبستگی ماده‌های این مقیاس با یک سنجه تک ماده‌ای استفاده شد که حاکی از روایی مطلوب این مقیاس است و پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۷ گزارش شده است (ارشدی، ۱۳۸۶). در این مقاله نیز پایایی مقیاس خشنودی شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ محاسبه شد. در پژوهشهای پیشین، اعتبار ملاکی پرسشنامه قصد ترک شغل ۰/۶۱- و ضرایب پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (ارشدی، ۱۳۸۶). ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در مقاله برابر با ۰/۸۲ و نشان‌دهنده پایایی مطلوب این مقیاس است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

1 - Cammann, Fichman, Jankins, & Klesh

جدول ۱ - میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴
۱	اخلاق کار اسلامی	۱۸۷/۱۵	۱۷/۴۵۲	—			
۲	عملکرد شغلی	۳۱/۸۵	۴/۰۵۹	۰/۱۸	—		
۳	خشنودی شغلی	۴۱/۲۸	۱۰/۲۰۵	۰/۱۳	۰/۲۵	—	
۴	قصد ترک شغل	۹/۳۳	۸/۹۵۳	-۰/۱۱	-۰/۳۷	-۰/۴۷	—

* تمام ضرایب همبستگی در سطح $p < 0/001$ معنی دار است.

همان گونه که جدول ۱ نشان می دهد، اخلاق کار اسلامی، همبستگی معنی داری با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل دارد. جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون را در رابطه اخلاق کار اسلامی با سه متغیر عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل نشان می دهد.

جدول ۲ - نتایج تحلیل رگرسیون اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل

متغیر مستقل: اخلاق کار اسلامی							متغیرها
F	Adj R ²	R ²	T	SE	β	B	
۱۰/۳۷۱	۰/۰۲۹	۰/۰۳۳	۳/۲۲۰	۰/۰۱۳	۰/۱۸*	۰/۰۴۲	عملکرد شغلی
۵/۲۷۵	۰/۰۱۴	۰/۰۱۷	۲/۲۹۷	۰/۰۲۵	۰/۱۳**	۰/۰۵۸	خشنودی شغلی
۴/۲۶۰	۰/۰۱۰	۰/۰۱۴	-۲/۰۶۴	۰/۰۱۸	-۰/۱۱۷**	-۰/۰۳۶	قصد ترک شغل

* $p < 0/001$ ** $p < 0/02$

با مشاهده جدول ۲ می توان دریافت که اخلاق کار اسلامی به عنوان پیش بین معنی داری برای عملکرد شغلی ($\beta = 0/18, p < 0/001$) قادر به تبیین ۳/۳٪ واریانس این متغیر است؛ هم چنین ضریب رگرسیون در رابطه اخلاق کار اسلامی و خشنودی شغلی معادل ($\beta = 0/13, p < 0/02$) به دست آمده است و اخلاق کار اسلامی ۱/۷٪ واریانس خشنودی شغلی را تبیین می کند و به عنوان پیش بین معنی داری برای آن به شمار می رود. نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۲ نشان می دهد که

اخلاق کار اسلامی به عنوان پیش‌بین معنی‌داری برای قصد ترک شغل ($\beta = -0.117$, $p < 0.02$)، ۱/۴ واریانس آن را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل بود. یافته‌ها نشان داد که اخلاق کار اسلامی، پیش‌بین معنی‌داری برای این سه پیامد به شمار می‌رود و این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های پیشین (به عنوان مثال، حسین، ۲۰۱۲، راکمن، ۲۰۱۰ و احمد، ۲۰۱۱) همسو است.

دین اسلام دستورالعمل کاملی برای زندگی انسانها عرضه کرده است. اخلاق کار در اسلام به انتظارات روابط بین فردی همچون اعمال تلاش، مسئولیت‌پذیری، روابط اجتماعی، مشارکت و خلاقیت در محیط کار اشاره دارد و هر فرد لزوماً با داشتن رابطه‌ای نزدیک با خداوند می‌تواند نگرشها و رفتارهایی مطابق با قوانین سازمان داشته باشد. بنابراین، اخلاق کار اسلامی با تأکید بر اهمیت مشارکت و همکاری در زمان رویارویی با مشکلات و تعارضها به افزایش سطح عملکرد شغلی کارکنان منجر می‌شود؛ هم‌چنین، دین اسلام به وجود رقابت سالم در میان افراد و نیازهای انسانها توجه ویژه‌ای دارد به شرط اینکه ارضای آنها با اهداف حرفه‌ای و کاری در راستای اصول اسلام مغایرتی نداشته باشد (علی، ۱۹۸۸). می‌توان چنین نتیجه گرفت که افزایش سطح عملکرد شغلی در هر سازمان به شرط پذیرش فضیلت‌های دین اسلام از سوی کارکنان امکانپذیر است. هم‌چنین به نظر می‌رسد مسلمانانی که به آموزه‌های اسلام ارزش می‌نهند و به آن عمل می‌کنند، بیشتر تمایل دارند تا نسبت به شغل خود احساس خشنودی کنند (ماد^۱، ۲۰۰۷)؛ زیرا یکی از مفروضه‌های اخلاق کار اسلامی، مقدم دانستن نیازهای سازمانی در مقایسه با نیازهای فردی است که افراد را به سمت داشتن نگرشهای مطلوبتر و عملکرد شغلی بهتر هدایت می‌کند (انعام/ ۱۵۳). از سوی دیگر، رابطه اخلاق کار اسلامی با پیامدهایی همچون خشنودی شغلی و قصد ترک شغل با نظریه عدالت سازمانی^۲ قابل تبیین است. بر این اساس، ادراک عدالت سازمانی در کارکنان بر نگرشها و پیامدهای شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. رعایت اصول اخلاق کار اسلامی از سوی مدیران و سایر

1 - Mohd

2 - Organizational justice

همکاران باعث شکل‌گیری این ادراک می‌شود که سازمان برخورد منصفانه‌ای با آنها دارد و در نتیجه نگرشهای مثبتی همچون خشنودی شغلی افزایش، و نیت ترک شغل در آنها کاهش می‌یابد. در آموزه‌های اسلام، هنجارها و زمینه‌هایی برای برخورد متقابل در راستای عدالت سازمانی عرضه شده است که مبنایی برای قرارداد روانشناختی^۱ در میان افراد به شمار می‌رود و تلاش مدیران سازمانها برای درک آموزه‌های اسلامی و حفظ اخلاق کار اسلامی در میان کارکنان به طور خودکار به خشنودی و ارضای نیازهای افراد در راستای تحقق اهداف سازمانی منجر می‌گردد. دین اسلام همواره افراد را به برخورد منصفانه و عادلانه توصیه می‌کند و همه افراد را از نظر انسانیت با هم برابر و آنها را برادران ایمانی هم می‌داند؛ چنانکه به فرموده پیامبر اکرم (ص) از بی‌عدالتی بر حذر باشید که آتش جهنم را در روز قیامت به دنبال خواهد داشت. بنابراین با به‌کارگیری چنین مفاهیمی در ساختارهای سازمان می‌توان اطمینان حاصل کرد که هیچ فردی از سوی دیگران متضرر نمی‌شود و از هیچ یک از افراد سوءاستفاده نمی‌شود؛ هم‌چنین، علاوه بر شکل‌گیری درک متقابل قوی در میان مدیران و کارکنان به واسطه اخلاق کار اسلامی، باید توجه داشت که روابط میان کارکنان نیز به طور مستقیم بر نگرش افراد نسبت به توانایی آنها برای اعمال عملکرد مطلوب تأثیر می‌گذارد و عملکرد و نگرشهای فرد تحت تأثیر شیوه رفتار همکاران وی قرار دارد (واهیبور^۲، ۲۰۱۰). در نتیجه زمانی که همه کارکنان در همه بخشهای سازمان خود را درگیر فعالیتهای سازنده در راستای ارتقای عدالت کنند و به اصول اخلاق کار اسلامی پایبند باشند، سطح خشنودی شغلی و تعهد آنها به سازمان و عملکرد شغلی افزایش می‌یابد.

در این راستا، پنج اصل اخلاق کاری اصلی در اسلام هست که اعتقاد فرد به آنها به شکل‌گیری حس خودارزشمندی و نگرشها و پیامدهای مطلوب در افراد کمک می‌کند (نیک مستقیم و ایسمیل^۳، ۱۹۹۳). اولین اصل اخلاق کار اسلامی، کارکردن در راه خدا با تکیه بر مفهوم توحید است. این اصل بر ارزشهای دینی به عنوان مبنایی برای اجرای وظایف حرفه‌ای تأکید دارد. کار در راه خداوند به افزایش سطح ایمان به خدا و اعتقاد به حیات پس از مرگ می‌انجامد و کارکردن در چنین موقعیتی فراتر از منافع مادی و دنیوی خواهد داشت (بقره/ ۲۱) و از سوی دیگر رضای پروردگار از کار بر حقوق و درآمد آن مقدم خواهد بود (بقره/ ۱۹۷). در مجموع، اصل

1 - Psychological contract

2 - Wahibur

3 - Nik Mustaqim & Ismail

توحید، ارزش معنوی برای فرد در محیط کار است و کارکنان و مدیران را به، اعتماد، عدالت ورزی و امانتداری برای افزایش سطح عملکرد شغلی هدایت می‌کند (نساء / ۵۸)؛ زیرا هر فرد باید تلاش کند تا به بهترین سطح عملکرد خود به عنوان وظیفه دینی و نه فقط راهی برای کسب درآمد دست یابد (مائده / ۱). اصل دوم اخلاق کار اسلامی، درستی، صداقت، شرافت و اعتماد در میان کارکنان است. براین اساس در فرهنگ سازمان هر فرد باید آگاه باشد که جایگاه وی و مسئولیت‌های هر جایگاه شغلی تنها متعلق به خود او است. زمانی که فرد عهده‌دار مسئولیتی می‌شود باید بداند که وظیفه‌ای الهی و دینی برعهده اوست؛ به این ترتیب هر کارکن باید وظایف خود را صادقانه، متعهدانه و همراه با حق شناسی به انجام رساند. سومین اصل اخلاق کار اسلامی، کار به صورت حرفه‌ای و همراه با تلاش فراوان است. فرد با ایمان بدون شک منظم، مسئول و وظیفه شناس است و چنین ویژگیها و فضیلت‌هایی نه تنها افراد را از پرداختن به فعالیت‌های مخرب همچون فریب، تقلب، دزدی و افترا به سایر همکاران در محیط کار برحذر می‌دارد بلکه افراد را به سمت داشتن نگرش‌های مثبت نسبت به شغل و سازمان و داشتن تمایل نسبت به افزایش سطح عملکرد فردی و سازمانی سوق می‌دهد. رعایت نظم و قانون در کار از سوی افراد چهارمین اصل اخلاق کار اسلامی است. کارمند قانونمند از حس مسئولیت پذیری قوی نیز برخوردار است و در موقعیت وقوع تعارضات و مشکلات به بحث و مشارکت می‌پردازد که به هماهنگی بیشتر بین افراد منجر می‌شود. در نهایت پنجمین اصل اخلاق کار اسلامی، کار مشارکتی و جمعی است که تنها راه برای رسیدن به موفقیت پایدار در هر سازمان است، هم‌چنین باید توجه کرد که یکی از تمایزهای برجسته میان اخلاق کار اسلامی و اخلاق کاری سایر ادیان، این است که نیت هر کار در مقایسه با نتیجه و پیامد ناشی از آن، معیار ارزیابی جامعه قرار خواهد گرفت؛ به عبارتی، فعالیت مخرب حتی اگر نتایج مطلوب و مثبتی برای افراد ذی نفع داشته باشد غیر قانونی است (حسین، ۲۰۱۲).

در مجموع اخلاق کار اسلامی بر جنبه‌های اجتماعی محیط کار و ارزش‌های مثبتی همچون حفظ احترام انسانی، تعهد به کار و تلاش و کوشش تأکید ویژه‌ای دارد. اراده و تصمیم جدی برای کار در اخلاق کار اسلامی، فضیلت تلقی می‌شود و کسانی که به جدیت به کار می‌پردازند در زندگی دنیا و آخرت موفق خواهند بود. به طور کلی اصول اخلاق کار اسلامی برای هر فرد به رغم تفاوت‌های دین، رنگ پوست، نژاد، زبان و ... مناسب است و جامعه مسلمان باید اطمینان حاصل

کند که اصول اخلاق کار اسلامی مبتنی بر ایمان و اعتقاد قوی در تمام کارکنان سازمانهای آن نهادینه شده است.

منابع فارسی

قرآن کریم.

ارشدی، نسرین (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

ارشدی، نسرین؛ شکرکن، حسین (۱۳۸۶). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی. دوره سوم. ش ۱ و ۲: ۱۲۹-۱۴۸.

انصاری، محمد اسماعیل؛ شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ششم. ش دوم. ۹۸-۸۶.

پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). اثر عدالت سازمانی بر عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک شغل با میانجی‌گری اعتماد به نظام سازمان و اعتماد بین فردی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

علّامه مجلسی، محمد باقر (۱۳۸۷). بحار الانوار. تهران: انتشارات عطار.

منابع انگلیسی

- Abboushi, S. (1990). The impact of individual variables on the work values of Palestinian Arabs. **International Studies of Management and Organization**, 20(3), 53-68.
- Ahmad, M. S. (2011). Work ethics: An Islamic perspective. **International Journal of Human Sciences**, 8 (1), 850-859.
- Ali, A. (1989). A comparative study of managerial beliefs about work in the Arab state. In B. Prasad (Ed.), **Advances in international comparative management** (Vol. 4, pp. 95-112). Greenwich, CT: JAI Press.
- Ali, A. (1992). The Islamic work ethic in Arabia. **The Journal of Psychology**, 126, 507-519.
- Ali, A. (1999). Middle East competitiveness in the 21st century global market. **Academy of Management Executive**, 13, 102-108.
- Ali, A. (2005). **Islamic perspectives on management and organization**. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Ali, A., & Al-Shakhis, M. (1990). Multinationals and the host Arab society. **Leadership and Organizational Development**, 11, 17-21.
- Ali, J. A. (1988). Scaling an Islamic work ethics. **Journal of Social Psychology**, 128 (5), 575-583.

- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G.D., & Klesh, J.R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In Seashore, S.E., Lawler, R.E., Mirvis, P.H., & Cammann, C. (Eds), *Assessing organizational change*. New York: Wiley.
- Campbell, J. P., & Pritchard, R. D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 63-130). Chicago: Rand McNally.
- Campion, M. A. (1991). The meaning and measurement of turnover: A comparison of alternative measures and recommendations. *Journal of Applied Psychology*, 76, 199-212.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover intention and turnover behavior: Implications for retaining federal employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32: 4.
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis with implications for research. *Academy of Management Review*, 11, 55-70.
- Fatima, K. (2011). Work ethics in Islam. The Official Islamic Academy. <http://islamicinsights.com/news/community-affairs/work-ethics-in-islam.html>.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Furnham, A. (1982). The Protestant work ethic and attitudes towards unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 277-286.
- Furnham, A. (1990). A content, correlational, and factor analytic study of seven questionnaire measures of the Protestant work ethic. *Human Relations*, 43, 383-399.
- Hayati, K., & Caniogo, L. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science*, 65, 272-277.
- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9, 389-398.
- Huntington, S. P. (2005). *Who are we? The challenges to America's national identity*. Simon & Schuster.
- Husin, W. N. W. (2012). Work ethics from the Islamic perspective in Malaysia. *European journal of Social Sciences*, 29 (1), 51-60.
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Kumar, N., & Rose, R. C. (2010). Examining the link between Islamic work ethics and innovation capability. *Journal of Management Development*, 29 (1), 79-93.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maertz, C. P. Jr., & Campion, M. A. (1998). 25 years of voluntary turnover research: A review and critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 13, 49-81.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand.
- Mohamed, N., Abdul Karim, N. S., & Hussein, R. (2010). Linking Islamic work ethics to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 5 (1), 13-23.
- Mohd, N. L. (2007). Keberkesanan penerapan nilai dan etika kerja Islam dalam pentadbiran awam: Kajian di Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia (The effectiveness of implementing Islamic values and ethics in public administration: A study in the Public Service Department of Malaysia). *Akademi Pengajian Islam: Universiti Malaya*.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology*, Vol. 12: *Handbook of industrial and organizational*

- psychology (pp. 39-53). New York: Wiley
- Muhammad, M. Z., Ilias, A., Ghazali, M. F., Abdullah, R. C., & Amin, H. (2008). An analysis of Islamic ethics in small and medium enterprises (SMEs), *Unitar E-journal*, 4 (1), 46-58.
- Nadiri, H., & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 33-41.
- Nasr, S. (1984). Islamic work ethics. *Hamdard Islamicus*, 7, 25-35.
- Nik Mustaqim, A.R. & Ismail, U. (1993). Pendidikan holistik dalam menangani permasalahan
- Nik Mustaqim, A.R. & Ismail, U. (1993). Pendidikan holistik dalam menangani permasalahan Problems in management issues: Facing the challenges of the 21st century). In *Kertas kerja dalam isu pengurusan: Menghadapi cabaran abad-21 (Holistic education in addressing the seminar ekonomi & manajemen Indonesia-Malaysia (Economic seminar papers & management Indonesia-Malaysia)*. Universitas Syiah Kuala. Aceh.
- Paterson, D. G. (1922). The Scott Company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1, 361-376.
- Pinder, C. C. (1998). *Work motivation in organizational behavior*. Englewood Cliffs: NJ: Prentice-Hall.
- Posner, B. Z., & Munson, M. (1979). The importance of values in understanding organizational behavior. *Human Resource Management*, 18 (3), 9-14.
- Problems in management issues: Facing the challenges of the 21st century). In *Kertas kerja dalam isu pengurusan: Menghadapi cabaran abad-21 (Holistic education in addressing the*
- Rokhman, W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27.
- seminar ekonomi & manajemen Indonesia-Malaysia (Economic seminar papers & management Indonesia-Malaysia). Universitas Syiah Kuala. Aceh.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 235-281). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wahibur. R. (2010). The effect of Islamic work on work ethics. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 12(10), 21-27.
- Weber, M. (1958). *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Yousef, D. A. (2001). Islamic work ethics: A moderator between organizational and job satisfaction in cross cultural context. In *Personnel Review*, 30 (2), 152-169.

