

## بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اسلام آباد غرب

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۰۱

کد مقاله: ۱۵۴۵۶

مهدی شهبازی<sup>۱</sup>، بهمن سعیدی پور<sup>۲\*</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اسلام آباد غرب پرداخته است. این پژوهش از پژوهش‌های کاربردی می‌باشد که با استفاده از روش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اسلام آباد غرب شامل ۳۱۴ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول مورگان نمونه آماری ۱۷۳ نفر تعیین شده است. پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بوده و داده‌های پژوهش با استفاده از ۳ پرسشنامه استاندارد، اخلاق کار اسلامی درویش (۲۰۰۰)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) و رضایت شغلی (JID) جمع‌آوری گردید و از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی داده‌ها تجزیه و تحلیل شده است. یافته‌های به‌دست‌آمده نشان می‌دهد که بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری و همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، سازمان، رضایت شغلی.

۱- دانش آموخته کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران.

۲- دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، ایران. (نویسنده مسئول) bahman\_saeidipour@yahoo.com

## ۱- مقدمه

آموزه‌های اسلام، بیش از هر مکتب و اندیشه دیگری به ارزش و اخلاق کار اهتمام ورزیده و با ارائه صحیح و نهادینه ساختن آن در فرهنگ عمومی که خود نیازمند تحقیقاتی ژرف و عالمانه می‌باشد، تحولات ژرفی را در اعتلا و تکامل اخلاق کار در جامعه، پدید آورده است. اسلام، دین کار و کوشش است و به‌رغم تبلیغاتی که گاهی از جانب مخالفان اسلام درباره تشویق روحیه دنیا گرایی و ترغیب به آخرت‌گرایی در این مورد می‌شود و گریز از کار و کوشش را نتایج این نگرش در میان مسلمانان می‌داند، منابع دینی ما پر از روایاتی است که بر این امر تأکید فراوان کرده و آن را از مهم‌ترین و ارزشمندترین عبادات شمرده است (عباس نژاد، ۱۳۸۴). در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که به رفتارهای مهمی مانند جابجایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند، کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند (مورهد، ۱۳۷۴).

## ۲- بیان مسئله

با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف شده است (سلطانی، ۱۳۸۲). اخلاق کار در اسلام توفعاتی را شکل می‌دهد که شخص قابل‌احترام و ارزشمند باشد، چنین دیدگاهی باعث می‌شود فرد در محیط کارش پرتلاش، فداکار، با مسئولیت و دارای روابط اجتماعی و خلاق باشد. اخلاق کار اسلامی موجب می‌شود فرد در سازمان با تمام وجود وظیفه‌اش را به خاطر خدا و رضای او به‌خوبی انجام دهد. همان‌گونه که آموزه‌های دین بیان کرده‌اند: خداوند کسی را که کارش را کامل و به‌درستی انجام دهد را بسیار دوست می‌دارد (رحمان و همکاران، ۲۰۰۶). دین مبین اسلام، به کار به‌عنوان وسیله‌ای برای پیشرفت اقتصادی فرد و جامعه و تکامل انسان می‌نگرد که موجب کسب جایگاه و شأن اجتماعی می‌شود و پیشرفت دین و تأمین نیازمندی‌های جامعه را بهبود خواهد بخشید. این رویکرد جایگاه و شیوه‌ای ویژه در قرآن و احادیث پیامبر (ص) دارد (علی، ۲۰۰۸). مباحث اخلاقیات کار، تعهد سازمانی و رضایت شغلی هر کدام از مهم‌ترین موضوعاتی است که باید مورد توجه قرار گیرد. چرا که در اخلاق کار اسلامی پایبندی به ارزش‌هاست که کارکنان در نتیجه مشارکت و احساس مهم قلمداد شدن، گرایش به مسئولیت پذیری و تعهد در میان آنان افزایش و در پی آن رضایت از شغل بیشتر می‌شود و این در حالی است که ضعف در سامانه اخلاقیات یعنی کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی، این مسئله منجر می‌شود به اینکه مدیریت و سازمان به سمت کنترل گذشته‌نگر سمت‌وسو یابد و به این ترتیب، انرژی سازمان به منفی تبدیل شود (سرمدی و شالیف، ۱۳۸۶).

## ۳- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

در جهان نظام‌های اخلاقی مختلفی وجود دارد. برخی از نظام‌های اخلاقی فارغ از دین هستند و برخی دیگر نظام‌های اخلاقی مبتنی بر وحی و تعالیم دینی‌اند. اسلام دینی است که یکی از رسالت‌های مهم خود را اخلاق می‌داند و پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: «انی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق». من برای کامل کردن مکارم اخلاق برگزیده شده‌ام» و اخلاق حرفه‌ای به دلیل هویت اسلامی، ملاک نهایی اخلاق و اصول راهبردی خود را از قرآن و روایات به دست می‌آورد و روش تعلیم اخلاق و زبان آموزش‌های اخلاقی را نیز از زبان وحی می‌آموزد بنابراین اخلاق حرفه‌ای که بتواند وقعات یادشده را برآورد بایستی در عین حرفه‌ای بودن، اسلامی نیز باشد و مراد از اسلامی بودن بهره‌مندی از منبع بسیار مهم قرآن و روایات است و البته این به معنای بی‌نیازی از سایر منابع نیست (معیدفر، ۱۳۸۰). در شرایط کنونی در سازمان‌ها رعایت نکردن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبانی نظری در این رابطه بوده و بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل در جامعه و حرفه خود به کار بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. نظام سلامت جامعه و درمان که توسط دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور اداره می‌شود نیز از این قاعده مستثنا نیست و توجه به معیارهای اخلاقی در کار با رویکرد اسلامی از حساسیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد و از آنجاکه تاکنون پژوهشی درباره بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان صورت نگرفته است، لذا برای بررسی این تأثیر انجام این پژوهش ضرورت می‌یابد.

## ۴- ادبیات و پیشینه پژوهش

### ۴-۱- رضایت شغلی

آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن‌ها و بازدهی کارشان هست. اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی و افسردگی می‌شود. به‌عکس، اگر فرد از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می‌شود و هم کارش بی‌نتیجه خواهد ماند و به دنبال آن جامعه نیز دچار ضرر و زیان خواهد شد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت فردی می‌شود. از این‌رو به‌منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان‌ها، توجه به نیازهای کارکنان و تأمین سلامت روانی و جسمانی و جلب رضایت آن‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. در اکثر موارد در بسیاری از کارکردها و وظایف مدیریت منابع انسانی اتفاق نظر وجود دارد و وجود پاره‌ای اختلاف‌ها ناشی از گسترش روزافزون نقش مدیریت منابع انسانی و تکامل آن در سازمان‌ها، تفاوت سازمان‌ها با یکدیگر، تفاوت محیط برون‌سازمانی و تغییر سازمان‌ها و محیط درونی و بیرونی آن‌ها در طی گذر زمان است (رزقی شیر سوار و موسوی، ۱۳۹۲).

### ۴-۲- تعهد سازمانی

مورهد و گریفین تعهد و پایبندی را دو طرز تلقی نزدیک به هم می‌دانند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه جایی و غیبت اثر می‌گذراند. به نظر آنان تعهد عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان و پایبندی یعنی اشتیاق بیشتر فرد به عنوان یک «همکار» برای پاسخ‌گویی به خواسته‌هایی که از شغل او دارند. رابینز تعهد را حالتی می‌داند که در آن حالت فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در آن سازمان باقی بماند (الوانی، ۱۳۷۴). براساس تجربه واقعی مدیریت، ممکن است، صاحب‌نظری استدلال کند که تعهد کارمند چیز بی‌ربطی است، به خاطر اینکه سازمان‌های کمتری استراتژی‌هایی را برای افزایش تعهد کارکنان ادامه می‌دهند. در این دیدگاه با روچ ممکن است تا حدودی درست بگوید. با این حال، از طرف دیگر شواهدی دال بر این وجود دارد که سازمان‌ها در پی عملکرد بالا و استراتژی‌های منابع انسانی برای افزایش تعهد کارکنانشان هستند که می‌تواند سود اقتصادی بیشتری را برای آنها فراهم کند. از این دیدگاه تعهد کارمند نه تنها بی‌ربط نیست، بلکه به عنوان یک مفهوم مدیریتی به خاطر اینکه می‌تواند به مزیت رقابتی و موفقیت مالی منجر شود، خیلی مهم است. درحقیقت تعهد از این دیدگاه ممکن است، به عنوان کلیدی برای مزیت رقابتی محسوب شود. در این دیدگاه تعهد کارمند به عنوان یک استراتژی رقابتی، کاملاً برخلاف آنچه که با روچ می‌گوید، چیز بی‌ربطی نیست (مودی، ۱۹۹۸).

### ۴-۳- اخلاق کار اسلامی

صاحب‌نظران، اخلاق کار را بیانگر حد یا قدر و منزلتی می‌دانند که هر فرد برای کار به آن باور دارد. اخلاق کار، بخشی از فرهنگ جامعه به شمار می‌رود که عقاید و ارزش‌های مربوط به کار را دربرمی‌گیرد و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ جامعه پیروی می‌کند. در تعریف آنگاه گفته شده است: قواعد و زمینه‌های برانگیزاننده و فعال‌شده تعهد ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه می‌باشد که به نحو کلی به انرژی متعهد فرد یا گروه جهت می‌دهد و قابل‌انتقال و آموزش و یادگیری در نظام اجتماعی و فرهنگی جامعه است (رضائیان، ۱۳۸۱).

### ۴-۴- پیشینه پژوهشهای انجام شده

پژوهشی توسط انصاری و اردکانی با موضوع بررسی اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۹ صورت گرفت. در این مطالعه که نمونه آماری به حجم ۱۵۹ نفر از کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب و استفاده شده است. برای جمع‌آوری داده‌ها و برای شاخص تعهد سازمانی و ابعاد آن از پرسشنامه‌ی استاندارد ۲۴ آلی برای شاخص اخلاق کار اسلامی از پرسشنامه‌ی ۱۷ آیتی و از طریق ضریب همبستگی و SPSS استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از 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 رابطه‌ی مثبت و مستقیمی میان اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کل ابعاد سه‌گانه را نشان می‌دهد.

پژوهشی توسط روحی و همکاران در سال ۱۳۹۰ با هدف بررسی ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین پرستاران شاغل در دانشگاه علوم پزشکی گلستان انجام شده که حجم نمونه آن به‌صورت تصادفی ۷۵۰ نفر بود نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد.

پژوهشی توسط حسنی و همکاران در سال ۱۳۹۱ با موضوع بررسی نقش و تأثیر اخلاق کار اسلامی و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز صورت گرفت. جامعه آماری ۲۰۵ نفر بوده است و نتایج

به دست آمده نشان داد که بین متغیرها همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه با اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی و رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

- پژوهشی توسط اسدی و شیرزاد در سال ۱۳۹۱ با هدف بررسی نقش اخلاق کار اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی صورت گرفته است که جامعه آماری تعداد ۶۰۰ نفر از کارکنان مراکز آموزش عالی پژوهشی قم بودند با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه جرسی و مورگان تعداد ۲۳۴ نفر به عنوان جامعه آماری تعیین شده‌اند و نتایج حاصله بیانگر این بود که رابطه مثبت و معناداری میان اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و ابعاد آن و همچنین اخلاق کار اسلامی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن وجود دارد.

- پژوهشی در سال ۲۰۱۲ توسط حیاتی و کانیاگو به بررسی اخلاق کار اسلامی در انگیزش و رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی از یک نمونه ۱۴۹ نفری کارمندان بانکی در مالزی پرداخت. نتایج این بود که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر انگیزش کارکنان و همچنین بر رضایت شغلی و کارایی شغلی دارد.

## ۵- روش شناسی پژوهش

### ۵-۱- اهداف پژوهش

**هدف اصلی:** شناخت رابطه بین اخلاق بر رضایت شغلی کارکنان.

#### اهداف ویژه:

- شناسایی تأثیر رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی کارکنان
- شناسایی تأثیر رابطه بین اخلاق کار اسلامی با میزان تعهد عاطفی کارکنان.
- شناسایی تأثیر رابطه بین اخلاق کار اسلامی با میزان تعهد مستمر کارکنان.
- شناسایی تأثیر رابطه بین اخلاق کار اسلامی با میزان تعهد هنجاری کارکنان.
- شناسایی تأثیر رابطه بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان.

**هدف کاربردی:** هدف کاربردی این پژوهش این است که مدیران و مسئولان مرکز بهداشت و درمان اسلام‌آباد غرب و سایر مراکز بهداشتی درمانی از نتایج این پژوهش در زمینه رابطه اخلاق کار اسلامی با ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی در شبکه بهداشت و درمان آگاه شده و توجه بیشتری به این امر نشان داده و سعی نمایند نقاط قوت و ضعف موجود را شناسایی نموده و با ایجاد راهکارهای مناسب در جهت افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان، به سازمان در رسیدن به اهدافش یاری رسانند.

### ۵-۲- فرضیه‌های پژوهش

**فرضیه اصلی:** اخلاق کار اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

**فرضیه‌های فرعی:**

- اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- اخلاق کار اسلامی بر تعهد عاطفی تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- اخلاق کار اسلامی بر تعهد مستمر تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- اخلاق کار اسلامی بر تعهد هنجاری تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- تعهد سازمانی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### ۵-۳- روش انجام پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی است و از نظر روش، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد، توصیفی از این جهت که تصویری از وضع موجود را ارائه می دهد و پیمایشی از این جهت و لحاظ که گردآوری داده های مورد نظر از طریق نمونه گیری از جامعه و در یک تحقیق میدانی انجام می گیرد و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی و از لحاظ زمانی مقطعی می باشد.

### ۵-۴ = قلمرو پژوهش

قلمرو موضوعی: در این پژوهش به بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان خواهیم پرداخت.

قلمرو مکانی: قلمرو مکانی این پژوهش در شبکه بهداشت و درمان و در میان کارکنان شبکه بهداشت و درمان اسلام‌آباد غرب می باشد.

قلمرو زمانی: این پژوهش از نظر زمانی، در بهمن ماه ۱۳۹۳ انجام گرفته است.

## ۵-۵- جامعه آماری

جامعه آماری به کل گروه افراد، رویدادها و پدیده های مورد علاقه محقق که قصد بررسی آنها را دارد اشاره می کند. چارچوب جامعه آماری فهرستی است از همه اعضای جامعه که نمونه از آن استخراج می شود (الوانی، دانایی فرد و آذر، ۱۳۸۳). بنابراین می توان گفت که جامعه شامل همه عناصری است که موضوع یک پژوهش خاص در آن مصداق می یابد. و مایلیم درباره آن استنباط کنیم (هومن، ۱۳۸۳). جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اسلام آباد غرب شامل ۳۱۴ نفر می باشد.

## ۵-۶- نمونه آماری

حجم نمونه به عنوان یک عامل، بر روی خطای متوسط تأثیر می گذارد و از همین رو درست بودن آن سبب بالا رفتن گویایی نمونه می شود. افزون بر این، صحت و دقت نمونه گیری موجب کاهش هزینه مشاهدات و صرفه جویی انجام بررسی می گردد. (خاکی، ۱۳۷۸). در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول مورگان استفاده می شود که پس از داده گذاری در فرمول، حجم نمونه ۱۷۳ نفر انتخاب می گردد.

## ۵-۷- روش جمع آوری اطلاعات

همان طور که در روش پژوهش بیان شد، اطلاعات این پژوهش از دو بخش کتابخانه ای و میدانی به دست آمده است. برای تهیه پیشینه و ادبیات پژوهش، دستیابی به چارچوب نظری، شناسایی و تعریف متغیرها و در نهایت، تحلیل نتایج آزمون فرضیه ها از روش کتابخانه ای و به کمک بررسی مدارک و اسناد، کتاب ها و مقالات و سایت های معتبر علمی استفاده شد.

## ۵-۸- پرسشنامه پژوهش

در تدوین پرسشنامه این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد اخلاق کار اسلامی یوسف درویش (۲۰۰۰)، پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و می بر (۱۹۹۱) و پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی JDI استفاده شده است. برای طراحی این سؤالات از طیف پنج گزینه ای لیکرت استفاده گردیده است.

## ۵-۹- روایی و پایایی ابزار جمع آوری داده ها

### الف- روایی ابزار اندازه گیری: روایی عبارت

است از توانایی ابزار مورد نظر در اندازه گیری صفتی که پرسشنامه برای اندازه گیری آن طراحی شده است و شامل روایی صوری، روایی پیش بینی، روایی محتوا و روایی سازه می باشد (مومنی، قیومی، ۱۳۸۹). اعتبار محتوای این پرسشنامه توسط استاد راهنما و چندین تن از اساتید محترم گروه مورد تأیید قرار گرفته است و از اعتبار لازم برخوردار است.

### ب- پایایی ابزار اندازه گیری: در این پژوهش

برای اندازه گیری پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری از جمله پرسشنامه ها یا آزمون هایی که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کند بکار می رود. در این پرسشنامه میزان آلفای کرونباخ کلی برابر با ۰/۹۷۶ است.

جدول شماره ۱: نتایج آلفای کرونباخ

مؤلفه	شماره سؤال	میزان آلفای کرونباخ
اخلاق کار اسلامی	۱-۱۷	۰/۷۲۳
تعهد سازمانی	۱۸-۴۱	۰/۹۱۸
تعهد عاطفی	۱۸-۲۵	۰/۸۰۹
تعهد مستمر	۲۶-۳۳	۰/۷۹۲
تعهد هنجاری	۳۴-۴۱	۰/۸۱۶
رضایت شغلی	۴۲-۷۹	۰/۸۵۲
شغل	۴۲-۵۱	۰/۷۰۳
سرپرست مستقیم	۵۲-۵۹	۰/۷۵۲
همکار	۶۰-۶۹	۰/۸۱۱
ارتقاء شغلی	۷۰-۷۳	۰/۸۷۷
پرداخت	۷۳-۷۹	۰/۸۱۷

## ۵-۱۰- روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات ابتدا بایستی مقدار کمی هر کدام از متغیرهای پژوهش یعنی اخلاق کار اسلامی و همچنین رضایت شغلی به دست آمده باشد تا بتوان رابطه این متغیرها را باهم اندازه گیری نمود با به دست آوردن مقدار کمی اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی داده های پژوهش برای بررسی رابطه میان آنها آماده گردیده که به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS و AMOS استفاده گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها به طور عمده از روش های تحلیل آماری به ویژه روش

تحلیل همبستگی استفاده شده است و با توجه به اینکه آزمون فرضیه‌ها عمدتاً مستلزم تحلیل همبستگی است و متغیرهای مورد بررسی کمی هستند برای آزمون فرضیه‌ها به‌طور عمده از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و همچنین برای بررسی نتایج دیگر و میزان تعیین رابطه از تحلیل واریانس و تحلیل رگرسیون نیز استفاده شده است.

## ۶- تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده کرده‌ایم. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. اگر سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر باشد فرض صفر رد شده و نتیجه می‌گیریم که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نمی‌باشد.

جدول شماره ۲: نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی پیروی داده‌ها از توزیع نرمال

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری	مقدار آماره z	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیر
نرمال	۰/۱۱۴	۱/۱۹۸	۰/۳۷۵	۴/۳۹	۱۷۳	اخلاق کار اسلامی
نرمال	۰/۶۴۷	۰/۷۳۸	۰/۵۴۲	۳/۵۰	۱۷۳	تعهد سازمانی
نرمال	۰/۲۶۸	۱/۰۰۲	۰/۷۳۷	۳/۴۹	۱۷۳	تعهد عاطفی
نرمال	۰/۲۴۸	۱/۰۲۲	۰/۷۷۱	۳/۶۱	۱۷۳	تعهد مستمر
نرمال	۰/۱۴۶	۱/۱۴۵	۰/۴۸۳	۳/۳۸	۱۷۳	تعهد هنجاری
نرمال	۰/۶۰۵	۰/۷۶۳	۰/۷۴۵	۳/۴۴	۱۷۳	رضایت شغلی
نرمال	۰/۱۲۸	۱/۱۷۲	۰/۸۸۰	۳/۷۶	۱۷۳	شغل
غیر نرمال	۰/۰۰۷	۱/۶۸۳	۰/۸۸۰	۴	۱۷۳	سرپرست
غیر نرمال	۰/۰۳۰	۱/۴۴۸	۰/۹۳۴	۳/۸۰	۱۷۳	همکار
غیر نرمال	۰/۰۱۴	۱/۵۷۶	۱/۳۸۰	۲/۷۳	۱۷۳	ارتقاء شغلی
غیر نرمال	۰/۰۴۰	۱/۳۹۷	۰/۹۸۵	۲/۳۱	۱۷۳	پرداخت

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که به‌غیر از مؤلفه‌های رضایت از سرپرست مستقیم، همکار، ارتقاء شغلی و سیستم پرداخت سایر متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

## ۶-۲- آزمون همبستگی پیرسون

### فرضیه اصلی: بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به‌منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی

رضایت شغلی	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار اسلامی
۰/۳۵۱	سطح معنی‌داری	
۰/۰۰۰	$F = ۲۴/۰۶۷$	
	$R^2 = ۰/۱۲۳$ (ضریب تعیین)	

با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ ( $p < ۰/۰۵$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده که برابر ۰/۳۵۱ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد.

### فرضیه فرعی اول: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به‌منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		
۰/۴۸۶	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار اسلامی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
$F = ۵۲/۷۴۷$	$F$ سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰	
$R = ۰/۴۸۶$	$R^2$ (ضریب تعیین) = ۰/۲۳۶	

با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ ( $p < ۰/۰۵$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده که برابر ۰/۴۸۶ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد.

#### فرضیه فرعی دوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به‌منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی

تعهد عاطفی		
۰/۴۶۹	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار اسلامی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
$F = ۴۸/۲۸۶$	$F$ سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰	
$R = ۰/۴۶۹$	$R^2$ (ضریب تعیین) = ۰/۲۲۰	

با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ ( $p < ۰/۰۵$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده که برابر ۰/۳۹۲ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد.

#### ۶-۲-۴ فرضیه فرعی سوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به‌منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر

تعهد مستمر		
۰/۳۲۹	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار اسلامی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
$F = ۲۴/۰۶۷$	$F$ سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰	
$R = ۰/۳۵۱$	$R^2$ (ضریب تعیین) = ۰/۱۲۳	

با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ ( $p < ۰/۰۵$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده که برابر ۰/۳۵۱ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد.

**فرضیه فرعی چهارم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.**  
با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به‌منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

**جدول شماره ۷: ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ی بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری**

تعهد هنجاری		
۰/۳۹۲	ضریب همبستگی پیرسون	اخلاق کار اسلامی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
$F = ۳۰/۹۸۱$	$F$ سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰	
$R = ۰/۳۹۲$	$R^2$ (ضریب تعیین) = ۰/۱۵۳	

با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ (۰/۰۵ < p) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده که برابر ۰/۳۹۲ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد.

### فرضیه فرعی پنجم: بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه تعهد سازمانی و رضایت شغلی، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به‌منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌گردد.

**جدول شماره ۸: ضریب همبستگی پیرسون رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی**

رضایت شغلی		
۰/۴۸۴	ضریب همبستگی پیرسون	تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
$F = ۵۲/۴۳۷$	$F$ سطح معنی‌داری = ۰/۰۰۰	
$R = ۰/۴۸۴$	$R^2$ (ضریب تعیین) = ۰/۲۳۵	

با توجه به سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ (۰/۰۵ < p) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به‌دست‌آمده که برابر ۰/۴۸۴ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد.

### ۳-۶- مدل ساختاری پژوهش (بررسی مدل اصلی پژوهش)

جدول شماره ۹ میزان تأثیر متغیر مستقل پژوهش (اخلاق کار اسلامی) را بر متغیر مداخله‌گر تعهد سازمانی و تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) و متغیر وابسته رضایت شغلی نشان می‌دهد.

**جدول شماره ۹: بررسی فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری**

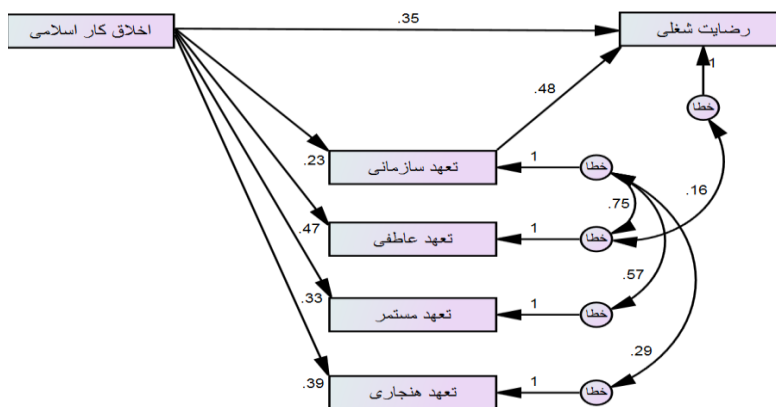
نتیجه فرض	سطح معنی‌داری	میزان تأثیر	فرضیه اصلی و فرعی پژوهش
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۲۳	بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۳۵	بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۴۷	بین اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۳۹	بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۳۳	بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۴۸	بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد.



همان‌طور که نتایج نشان می‌دهند متغیر مستقل اخلاق کار اسلامی به ترتیب دارای تأثیر ۰.۲۳، ۰.۴۷، ۰.۳۹ و ۰.۳۳ درصدی بر تعهد سازمانی، مستمر، هنجاری و عاطفی می‌باشد. همچنین مشاهده می‌گردد این متغیر دارای تأثیر ۰.۳۵ درصدی بر رضایت شغلی می‌باشد لازم به ذکر است که متغیر مداخله‌گر تعهد سازمانی دارای تأثیر ۰.۴۸ درصدی بر رضایت شغلی می‌باشد.

جدول شماره ۱۰: شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مطلوب	نتیجه	
$\frac{\chi^2}{df}$	۱/۶۴۴	$0 < \frac{\chi^2}{df} < 5$	تأیید مدل	مجذور کای
RMSEA	۰/۰۴۱	RMSEA < 0.05	مورد قبول	ریشه خطا میانگین مجزورات تقریب
RMR	۱۵/۵۲۶	RMR ≥ 0	تأیید مدل	ریشه میانگین مربعات باقیمانده
GFI	۰/۹۸۰	GFI > 0.9	تأیید مدل	نیکویی برازش
AGFI	۰/۹۴۹	AGFI > 0.85	تأیید مدل	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده
NFI	۰/۹۸۸	NFI > 0.90	تأیید مدل	شاخص برازش هنجار شده (بتلر - بونت)
CFI	۰/۹۹۵	CFI > 0.90	تأیید مدل	شاخص برازش تطبیقی
IFI	۰/۹۹۵	IFI > 0.90	تأیید مدل	شاخص برازش افزایشی



شکل شماره ۱: مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد

نتایج تأیید یا رد فرضیات را در جدول شماره ۱۰ می‌توان مشاهده نمود. با توجه به نتایج به دست آمده و مقایسه آن با دامنه مطلوب ارائه شده در جدول می‌توان اذعان کرد تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در این دامنه قرار گرفته‌اند و بنابراین تناسب داده‌های گردآوری شده با مدل مطلوب است. لذا برازندگی مدل معادلات ساختاری مورد تأیید می‌باشد.

## ۷- نتیجه گیری

۷-۱- تحلیل فرضیه اصلی: بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که ملاحظه شد با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ (p < ۰/۰۵) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H<sub>0</sub> آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۳۵۱ بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد. این یافته با یافته‌های حسنی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی و همسویی دارد. بنابراین اخلاق کار اسلامی با رضایت شغلی رابطه داشته و فرضیه اصلی پژوهش تأیید می‌شود.

۷-۲- تحلیل فرضیه فرعی اول: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همان‌طور که ملاحظه شد با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ (p < ۰/۰۵) با اطمینان ۹۵ درصد فرض H<sub>0</sub> آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر ۰/۴۸۶ بین این دو مؤلفه رابطه

مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد. این یافته با یافته‌های انصاری و اردکانی (۱۳۸۹) و اسدی و شیرزاد (۱۳۹۱) همخوانی و همسویی دارد. بنابراین اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر داشته و فرضیه فرعی اول پژوهش تأیید می‌شود.

### ۳-۷- تحلیل فرضیه فرعی دوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد

با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر  $0/000$  می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز  $0/05$  ( $p < 0/05$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد عاطفی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر  $0/392$  بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد. این یافته با یافته‌های اسدی و شیرزاد (۱۳۹۱) همخوانی و همسویی دارد.

### ۴-۷- تحلیل فرضیه فرعی سوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون و به دنبال آن از رگرسیون خطی استفاده می‌گردد با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر  $0/000$  می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز  $0/05$  ( $p < 0/05$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد مستمر می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمد که برابر  $0/351$  بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد. این یافته با یافته‌های اسدی و شیرزاد (۱۳۹۱) همخوانی و همسویی دارد.

### ۵-۷- تحلیل فرضیه فرعی چهارم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون و به دنبال آن از رگرسیون خطی استفاده گردید و با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر  $0/000$  می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز  $0/05$  ( $p < 0/05$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر  $0/392$  بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد. این یافته با یافته‌های اسدی و شیرزاد (۱۳۹۱) همخوانی و همسویی دارد.

### ۶-۷- تحلیل فرضیه فرعی پنجم: بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود دارد.

با توجه به نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف و اینکه در هر دو مؤلفه تعهد سازمانی و رضایت شغلی، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند، به منظور بررسی این فرض از ضریب همبستگی پیرسون و به دنبال آن از رگرسیون خطی استفاده گردید. با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده از تحلیل داده‌ها که برابر  $0/000$  می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز  $0/05$  ( $p < 0/05$ ) با اطمینان ۹۵ درصد فرض  $H_0$  آماری که دال به عدم وجود رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی می‌باشد رد می‌شود. لذا با توجه به ضریب همبستگی پیرسون به دست آمده که برابر  $0/484$  بین این دو مؤلفه رابطه مثبت، معنی‌داری وجود دارد. بنابراین فرضیه پژوهشی فوق پذیرفته می‌گردد. این یافته با یافته‌های روحی و همکاران (۱۳۹۰)، حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲) همخوانی و همسویی دارد. بنابراین تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه داشته و فرضیه فرعی پنجم پژوهش تأیید می‌شود.

## ۸- پیشنهادهای پژوهش

۱) به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود با توجه به یافته‌های این پژوهش که اهمیت اخلاق کار اسلامی و تأثیر مثبت و معنادار آن بر تعهد سازمانی کارکنان را نشان می‌دهد با ارائه راهکارهایی همچون برپایی برنامه‌های مذهبی و سمینار، ارائه کتب، برگزاری دوره‌های آموزشی و ضمن خدمت مرتبط با اخلاق کار اسلامی در جهت آشنا سازی کارکنان سازمان با مسئله کار و ارزش و اهمیت آن در اسلام آن که حتی به عنوان عبادت شناخته شده است اقدام نموده تا کارکنان خوب کار کردن و

تلاش بیشتر را به‌عنوان یک ارزش و فضیلت بدانند و دیدی الهی و اسلامی به کارشان پیدا کنند تا بدین‌وسیله بتوان بر میزان تعهد سازمانی آن‌ها تأثیر مثبت گذاشت و بر میزان آن افزود.

۲) با توجه به یافته‌های این پژوهش که اهمیت اخلاق کار اسلامی و تأثیر مثبت و معنادار آن بر رضایت شغلی کارکنان را نشان می‌دهد این بدان معناست که می‌توان انتظار داشت که با افزایش و تقویت اخلاق کار اسلامی در سازمان توسط مسئولان با ارائه راهکارهایی همچون برپایی برنامه‌های مذهبی و سخنرانی، ارائه کتب، برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با اخلاق کار اسلامی در جهت آشنا سازی کارکنان سازمان با مسئله کار و ارزش و اهمیت آن در اسلام اقدام نموده تا کارکنان خوب کار کردن و تلاش بیشتر را به‌عنوان یک ارزش و فضیلت بدانند و دیدی الهی و اسلامی به کاری که انجام می‌دهند پیدا کنند تا بدین‌وسیله بتوان بر میزان رضایت و خشنودی شغلی آن‌ها افزود.

۳) با توجه به ارتباط مثبت و معناداری که میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد باید مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی بکوشند با بالا بردن میزان تعهد سازمانی در همه ابعاد و رضایت شغلی بر میزان عملکرد کارکنان افزوده و سبب کاهش غیبت و جابجایی و ترک خدمت توسط کارکنان شده تا زمینه افزایش کارایی و اثربخشی سازمان را فراهم نموده و سازمان با داشتن نیروی انسانی که از لحاظ دینی دیدی معنوی و ویژه به کار دارند و خود را متعهد به سازمان و اهدافش می‌دانند و از کاری که در سازمان می‌کنند رضایت شغلی دارند بتوانند سازمانی پویا داشته تا بتوانند به اهداف خود نائل شوند.

## ۸-۱- پیشنهادهایی برای پژوهشگران آینده

با توجه به اسلامی بودن کشورمان و اهمیت اخلاق کار اسلامی و تا حدودی کم بودن و جدید بودن موضوع اخلاق کار اسلامی به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود از این متغیرها و ارتباط آن با اخلاق کار اسلامی در پژوهش‌های خود مورد مطالعه قرار دهند. بنابراین موضوعات پیشنهادی زیر ارائه می‌گردد:

- ۱) بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و میزان عملکرد شغلی کارکنان
- ۲) بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با استرس شغلی و فرسودگی کارکنان
- ۳) بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با فرهنگ و جو سازمانی سازمان
- ۴) بررسی رابطه اخلاق کار اسلامی با کیفیت زندگی کاری و خودارزیابی کارکنان

## ۹- محدودیت‌های پژوهش

- این پژوهش نیز با مسائل و محدودیت‌هایی خاص خود همراه بوده که مهم‌ترین آن‌ها به شرح زیر می‌باشد:
- ۱) از اصلی‌ترین محدودیت‌ها در زمینه پژوهش کمبود منابع و کتب در زمینه اخلاق کار اسلامی می‌باشد.
  - ۲) به علت پراکندگی جغرافیایی نمونه آماری، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های این پژوهش تا حدودی مشکل و سخت بود.

## منابع

۱. اسدی محسن و شیرزاد مهران (۱۳۹۱)، «نقش اخلاق کاری اسلامی در فرهنگ و تعهد سازمانی»، نشریه اسلام و مدیریت، سال اول، پاییز و زمستان ۱۳۹۱، شماره ۲.
۲. الوانی سید مهدی، (۱۳۷۴)، «مدیریت عمومی»، تهران: نشر نی.
۳. انصاری محمد اسماعیل و اردکانی محمد شاکر (۱۳۹۲)، «اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره ۶، شماره ۲، صص ۸۶-۹۸.
۴. حسنی محمد، حیدری زاده زهرا و قاسم‌زاده علیشاهی ابوالفضل (۱۳۹۱)، «بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، نشریه مدیریت اسلامی، دوره ۲۰، شماره ۲، صص ۳۲-۹.
۵. رزقی شیر سوار هادی و موسوی میر محمد (۱۳۹۰)، «رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران»، فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، دوره ۳، شماره ۳-۴، صص ۱۹-۲۷.
۶. رضائیان علی، (۱۳۸۳)، «مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان»، انتشارات سمت، تهران.
۷. روحی قنبر، آسایش حمید، رحمانی انارکی حسین و عباسی علی (۱۳۹۰)، «ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی گلستان»، نشریه پایش، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۲۸۵-۲۹۲.
۸. سرمدی محمدرضا و شالیف عذرا (۱۳۸۶)، «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دوم، شماره ۳ و ۴، صص ۹۹-۱۱۰.
۹. سلطانی مرتضی (۱۳۸۲)، «مدیریت اخلاق در سازمان»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۲، صص ۳۶-۳۴.

۱۰. عباس نژاد محسن، (۱۳۸۴)، «راهنمای پژوهش در قرآن و علوم روز (۱)»، «قرآن و اقتصاد»، مشهد، بنیاد پژوهش‌های قرآنی حوزه و دانشگاه.
۱۱. معیدفر سعید، (۱۳۸۰)، «فرهنگ کار»، تهران، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
۱۲. مورهد گریفین، (۱۳۷۴)، «رفتار سازمانی»، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.
13. Ali, J. and Al-Owaihian, A. (2008), "Islamic work ethic: a critical review", Cross Cultural Management: An International Journal, Vol. 15 No.
14. Hayati Keumala, Caniago Indra (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Volume 65, 3 December , Pages 272-277.
15. Mowdey R. T. Porter L. W & Steers R. M. (1982). Employee Organization Linkage, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, Newyork: Academic Press
16. Rahman, N. M., Muhamad, N., & Othman, A. S. (2006). The relationship between Islamic work ethics and Organizational commitment: A case analysis. Malaysian Management Review, 41(1), 25-35.