



تاثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان

دکتر مهران مولوی^{۱*}، حسن سلیمی^۲

^{۱*} استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، dr_molavi1967@yahoo.com

^۲ دانش آموخته گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی تاثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان شعب بانک تجارت شهرستان سنندج بود. روش تحقیق این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان شعب بانک تجارت شهرستان سنندج بود که تعداد آنها برابر ۱۳۴ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۹۰ نفر به دست آمد. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های اخلاق کار اسلامی علی و آوایهان (۲۰۰۸) و تعهد سازمانی آلن و می یر (۱۹۹۰) استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون تاثیر مثبت و معناداری اخلاق کار اسلامی را بر روی تعهد سازمانی و ابعاد سه گانه آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) نشان داد.

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

مقدمه

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته موردعلاقه بسیاری از پژوهشگران رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده ترین تغییر در این قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است. یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنان به سازمان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد (خشنود، ۱۳۹۰)

تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند، اهداف

آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد (آلن و مایر، ۱۹۹۰)

از سویی دیگر با پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی، غیر قانونی و غیر مسؤولانه در محیطهای کاری توجه مدیران و صاحبانظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق معطوف ساخته است مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت بندی ارزش ها برای هدایت رفتارها در سازمان، سازمانها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند برنامه های اخلاق به سازمانها کمک می کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه های عملی مدیریت به شمار می رود که دارای رویکرد برنامه ای و چندین ابزار عملی است این ابزارها عبارتند از کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی ها و رویه ها، روش های

حل معضلات اخلاقی و آموزش (ابراهیم پور، ۱۳۹۲)

حلقه اخلاق کاری، هنجاری فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی نفسه یک ارزش ذاتی دارد (ابراهیم پور، ۱۳۹۲) می توان گفت که آنهایی که حمایت قابل توجهی از اخلاق کاری اسلامی می کنند، کسانی هستند که تعهد بیشتری به سازمانشان دارند (یوسف، ۲۰۰۰) اخلاق می تواند مکانیزمی ارتباطی بین اجتماع و امور شخصی باشد. رفتار اخلاقی، عادت های کاری خوب، نگرش های کاری مثبت، هماهنگی با دیگر افراد و مهارت های مورد نیاز برای حفظ شغل است (ابراهیم پور، ۱۳۹۲). یافته های پژوهش حسنی و همکاران (۱۳۹۱) حاکی از آن بود که میان اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین در این پژوهش نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه ی بین اخلاق اسلامی کارورضایت شغلی و در رابطه