

پژوهشی پیرامون تحلیل و تبیین اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی ایران (مطالعه موردی: سازمان‌های دولتی استان قزوین)

اکبر حسن‌پور^{۱*}، رحمن حسنعلی‌پور هریس^۲، میثم رحیمی^۲

^۱استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران (عهده‌دار مکاتبات)

^۲کارشناس ارشد دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قزوین، ایران

تاریخ دریافت: بهمن ۱۳۹۰، اصلاحیه: بهمن ۱۳۹۰، پذیرش: تیر ۱۳۹۱

چکیده

در رشد و توسعه اقتصادی، اخلاق کار یکی از عوامل مهم شناخته شده است. ماکس وبر بیان داشت که آنچه باعث پیشرفت غرب شد، تغییر نگرش نسبت به کار و به وجود آمدن اخلاق کاری جدید می‌باشد. در شش قرن ابتدای ظهور اسلام همین عامل (اخلاق کار) باعث رشد و توسعه کشورهای اسلامی شده بود. بر آن شدیم تا وضعیت اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی استان قزوین را مشخص نماییم. از این رو در ابتدا به صورت تصادفی ۲۰ سازمان دولتی در سطح اداره کل انتخاب و به روش طبقه‌بندی شده از درون هر یک از سازمان‌های مورد نظر، با روش نمونه‌گیری تصادفی ۳۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند، داده‌ها توسط پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری و تحلیل شدند. نتایج حاکی از آن بود که وضعیت اخلاق اسلامی کار در این سازمان‌ها بیش از میانه و در سطح رضایت بخشی قرار دارد. عوامل جمعیت شناختی، تحصیلات و سن بر روی اخلاق اسلامی کار مؤثر است، اما جنسیت بر روی آن تأثیرگذار نمی‌باشد. این تحقیق از منظر هدف کاربردی و از نوع روش توصیفی پیمایشی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: اخلاق، اخلاق کار، اخلاق اسلامی کار، سازمان دولتی

۱- مقدمه

اشاره به کار و شرایط محیط کاری بسیار دیده می‌شود که در ادامه مطالب از آن‌ها یاد می‌شود. بنا به تحقیقات صورت گرفته توسط مؤسسه ارتباطی دتنس سو در ژانویه ۲۰۰۶، درصد کسانی که در ایران خود را بی‌دین معرفی کرده‌اند، ۱/۱ درصد می‌باشند. این نشان از این دارد که ایران کشوری است با اعتقادات دینی بالا. هم‌چنین بنا به نظرسنجی پایگاه اینترنتی [۲۹] دین اسلام از نظر پیروان در جایگاه دوم جهان قرار دارد و این حکایت از اهمیت این دین الهی در جهان دارد.

سازمان‌ها می‌بایست مدیریتی متناسب با فرهنگ جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کنند، داشته باشند [۴]. از این رو ضرورت دارد تا بررسی تأثیرات مذهبی در کشورهای غیرغربی نیز انجام گیرد و نتایج آن مشخص گردد. بدین ترتیب ما به طرح این پژوهش پرداخته‌ایم تا وضعیت اخلاق اسلامی کار سازمان‌های دولتی در استان قزوین را بررسی نماییم. سؤالات تحقیق عبارت است از: وضعیت اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی قزوین چگونه می‌باشد؟ آیا عوامل جمعیت شناختی همانند سن و تحصیلات بر روی اخلاق کار تأثیرگذار می‌باشند؟

در مواجهه با رشد پر سرعت توسعه در جهان، ایران به طرح برنامه‌هایی جهت تغییر و تحول در سازمان‌های دولتی پرداخت. برنامه‌هایی چون طرح تحول اداری و دولت الکترونیک و در کلی‌ترین آن‌ها سند چشم‌انداز توسعه جمهوری اسلامی در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی، در این راستا تدارک دیده شد. در این برنامه استراتژیک به توسعه ایران در چارچوب اسلام تأکید شده است. یکی از موارد چشم‌گیر این سند توسعه، بند چهارم آن می‌باشد که به تحول نیروی انسانی و نقش اسلام در پرورش نیروی متعهد در عرصه کار پرداخته است.

سند چشم‌انداز توسعه در واقع دربرگیرنده اخلاق اسلامی کار^۱ می‌باشد و به ظهور یک تمدن اسلامی- ایرانی در منطقه اشاره دارد که در آن به اصول کار اسلامی تأکید شده است. در اسلام توجه به اخلاقیات بسیار زیاد می‌باشد؛ در حدیثی پیامبر (ص) می‌فرماید «همانا من برای تکمیل مکارم اخلاق بشر برانگیخته شده‌ام». اخلاق کار اسلامی اولین بار توسط علی [۱۵] و با توجه به بحث اخلاق پروتستانی کار، مطرح شده و در متون اسلامی

* Ak_hassanpoor@yahoo.com

1- Islamic Work Ethic

جدول شماره (۱): تلاش‌های انجام شده برای اندازه‌گیری اخلاق کار (منبع: Mann, 2010, p.32-33)

سال	محققین	نام طیف	توضیحات
۱۹۶۱	گلداستین و ایچهورن	اخلاق پروتستانی	اولین طیف عملیاتی شده اخلاق کار
۱۹۶۳	بلود	اخلاق پیش پروتستانی	دومین تلاش جهت عملیاتی کردن اخلاق کار
۱۹۷۱	میرلز و گریت	اخلاق پروتستانی کار	یکی از طیف‌های اصلی اخلاق پروتستانی کار، هم‌چنین یکی از عمومی‌ترین طیف‌های اخلاق پروتستانی کار
۱۹۷۶	هاموند و ویلیامز	روح سرمایه‌داری-ریاضت‌کشی دنیوی	شناسایی و اندازه‌گیری مؤلفه‌های دنیوی شدن (سکولار) جدید نظریه وبر
۱۹۸۲	باخ هولز	نظام‌های باوری درباره کار	درهم آمیزی طیف‌های مختلف شامل: اخلاق کار، اومانیت، مارکسیست و ...
۱۹۸۴	رای	اخلاق پروتستانی التقاطی	جانشینی برای حال و هوای جنگجویانه طیف میلز و گریت
۱۹۸۵	رای و نجمان	تفاوت خوشی (حظ)	طیف یک بعدی که اکنون به صورت چند بعدی مورد اندازه‌گیری قرار می‌گیرد
۱۹۸۷	راجیماکرز	اخلاق کار: نگرشی به سوی مزد کار و ثبات شغلی در زندگی	برای اندازه‌گیری اخلاق کاری در هلند مورد استفاده قرار می‌گیرد.
۱۹۸۸	کاتز و هرز	خلاصه نسخه طیف میلز و همکاران (۱۹۷۱)	نسخه خلاصه شده میلز و همکاران (۱۹۷۱) برای سنجش اخلاق پروتستانی کار
۱۹۸۸	علی	اخلاق اسلامی کار	برای اندازه‌گیری اختصاصی اخلاق اسلامی کار و فردگرایی ایجاد شده
۲۰۰۳	مک موری و اسکات	خلاصه نسخه، طیف میرلز و گریت (۱۹۷۱)	خلاصه طیف میرلز و گریت برای اخلاق پروتستانی کار
۲۰۰۶	تیر، من، و مایفیلد	خلاصه نسخه طیف میلز و همکاران (۲۰۰۲)	خلاصه‌ای از طیف مشخصات اخلاق کار چندبعدی
۲۰۰۷	لیم، وهر، یو، و جورمن	نسخه کره‌ای، خلاصه طیف میلز و همکاران (۲۰۰۲)	خلاصه نسخه‌ای از طیف میلز و همکاران که به کره‌ای ترجمه شده است.

۲- اخلاق اسلامی کار

دستورالعمل‌های کردار در گذر زمان در قالب قواعد و اصول تبلور یافت، و پایه‌های آن، عادات ثابت به صورت آداب و رسوم و عرف درآمد. در واقع واژه‌هایی که در اختیار داریم «ethics»/ اخلاق و «morals»/ اصول اخلاقی، به ترتیب از واژه‌های یونانی و لاتین ethos و mores مشتق شده‌اند که بر آداب، رسوم، قواعد، موازین و ویژگی‌های مختص گروه‌های اجتماعی دلالت دارند [۲].

۳- اخلاق کار^۲

اخلاق کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه یک ارزش معنوی مثبت می‌دهد و بر این باور است که کار فی‌نفسه دارای یک ارزش ذاتی است [۱۲].

یکی از رموز این‌که اسلام بیشتر به مسائل اخلاقی توجه نموده و نسبت به آن تأکید و سفارش بیش از حد می‌نماید به بیان قرآن کریم، «مایرید الله فیجعل علیکم من حرج و لکن یرید لیطهرکم» (سوره مائده، آیه ۶)، هدف به مشقت انداختن انسان نیست، بلکه خداوند دوست دارد که این انسان خود را حفظ کند و نفس خود را به تباهی نکشانند، و می‌خواهد این انسان، انسان بماند و گوهر گران‌بهای نفس را که روح الهی در آن دمیده شده است، از دست ندهد [۹].

ارزش کار در اخلاق اسلامی کار، بیشتر ناشی از قصد و نیت کار است تا نتایج کار. عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم رفاه اجتماعی است و هیچ کس نباید از حقوق کامل خود محروم شود. وانگهی، کار سخت مداوم، افراد را با مسئولیت‌هایشان آشنا می‌سازد و رقابت را به منظور بهبود کیفیت، تشویق می‌کند [۲۵].

اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌گردد [۶]. نظام‌های جدید آموزشی در ایران موجب کاهش میزان اخلاق کار شده‌اند و کسانی که تحت تأثیر این نظام‌ها قرار گرفته‌اند، با نزدیک‌تر شدن به ارزش‌های جامعه جدید و درونی‌سازی آن‌ها از طریق تعلیم و تربیت از نظر اخلاق کار ضعیف‌تر شده‌اند. در حالی که میزان اخلاق کار افرادی که به ارزش‌های سنتی نزدیک‌ترند بیشتر است.

علی‌رغم وجود عناصر مثبت بسیار در فرهنگ آرمانی دینی (که در آن به کار ارزش بسیار داده می‌شود) و نیز علی‌رغم سنت امامان در ارج نهادن به کار و تأکید بیشتر بر ارزش اکتسابی تا انتسابی و هم‌چنین علی‌رغم وجود ارزش‌های مثبت نسبت به کار در سازمان سنتی کار، از جمله در روستا و سازمان کشاورزی و اصناف، در ساختار کلی جامعه ارزش‌هایی غلبه دارد که اخلاق کار را تضعیف می‌کند که به این عوامل می‌توان اشاره کرد:

۱. توسعه برون‌زا

۲. اقتصاد مبتنی بر نفت [۷].

کتاب آسمانی قرآن کریم از آن جایی که به بهره‌برداری از نعمت‌های خداوند در کره زمین نظر دارد، استفاده آدمیان از نعمت‌های موجود و هم‌چنین بهره‌برداران از دسترنج خویش را مدنظر دارد، از این رو می‌فرماید: «برای انسان، زمین مرده نشانه‌ای است که زمین را زنده و سرسبز کردیم و از آن، دانه درآوردیم که از آن دانه‌ها می‌خورند و در زمین، باغ‌هایی از درخت خرما و تاک پدید آوردیم و چشمه‌ها روان ساختیم تا از میوه درختان و آن‌چه که با دست خود به عمل آورده‌اند بخورند، پس اکنون، آیا شکر نمی‌گذارند» (سوره یاس، آیات ۳۳-۳۵). خداوند می‌فرماید: «و جعل النهار نشوراً» و خداوند روز را وقت برخاستن از خواب قرار داد (سوره فرقان، آیه ۴۷). رسول گرامی اسلام فرموده‌اند: «از دسترنج خود بخورید» تأکید اسلام در این حدیث و آیات به کار و

2-Work Ethic

معیارهای کانون کنترل، پیدا کرد. یوسف [۲۶] نتیجه گرفت که اخلاق اسلامی کار رضایت شغلی و تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد. به طور مشابه، رحمان و همکاران [۲۴] نتیجه گرفتند که یک فرد با سطح درک بالا از اخلاق اسلامی کار می‌تواند تعهد مؤثری به سازمان را به کار گیرد. ابوسعید [۱۴] اخلاق اسلامی کار را در میان معلمان عرب در اسرائیل مطالعه کرد و دریافت که، برخلاف اخلاق غربی کار، اخلاق اسلامی به طور منحصر به فردی اهمیت همکاری شخص برای اجتماع و جامعه را در بر می‌گیرد و سازمان را نسبت به کارگران متعهد می‌سازد. علی و الکاظمی [۱۸] گزارش کرده‌اند که اخلاق اسلامی کار رابطه قوی با میزان وفاداری دارد، آن‌ها هم چنین دریافتند که میزان اخلاق اسلامی کار در کویت، در مردان بیش از زنان است. به علاوه، به کارگیری اخلاق اسلامی کار باعث رهبری کسب و کار در یک محیط اخلاقی می‌شود که می‌تواند موجب عملکرد بالا و خوشبختی گسترده شود [۱۹] هم‌چنین کومار و روز [۲۲] در نمونه کارکنان مالزیایی دریافتند که بیشترین میزان اخلاق اسلامی کار در گروه سنی زیر ۳۰ سال می‌باشد.

صمدی و مهدی‌خو [۵] در بررسی تأثیر اخلاق مدیریت بر تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که هر چه سطوح اخلاق مدیریتی ارتقا یابد، میزان تعهد سازمانی بهبود خواهد یافت. الوانی و همکاران [۱۱] در بررسی تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق دریافتند که گرایش کارکنان به نظریه نفع‌گرایی جمعی است و متغیرهای جمعیت‌شناختی بر روی آن تأثیری ندارند. هدایتی و همکاران [۱۳] در بررسی رابطه بعد فرهنگ اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری رابطه مثبت وجود دارد.

کار به عنوان یکی از مهم‌ترین رفتارهای اجتماعی ضمن تأثیرگذاری بر سایر اشکال حیات اجتماعی، قویاً تحت تأثیر سایر نهادهای اجتماعی، به ویژه تعلیم و تربیت و نظم ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی است (معدیفر، ۱۳۸۶). اما آنچه در تحقیق اخلاق و فرهنگ کار در ایران بعد از اسلام باید به آن توجه کرد «فاصله‌ای است که بین ایده‌های فرهنگی اسلام و فرهنگی واقعی وجود دارد» [۷].

در راستای مطالب ارائه شده اهداف این پژوهش به قرار زیر می‌باشد:

- بررسی وضعیت اخلاق اسلامی کار در میان نمونه کارمندان بخش دولتی در استان قزوین
- بررسی تأثیرات متغیرهای جمعیت‌شناختی مختلف (جنسیت، سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات) بر اخلاق اسلامی کار.

۴- روش تحقیق

جامعه هدف این تحقیق کارشناسان سازمان‌های دولتی در سطح اداره کل در استان قزوین می‌باشند. بدین منظور در اولین مرحله ۲۰ سازمان به صورت تصادفی انتخاب گردید که تعداد کارشناسان این سازمان‌ها (۲۰) سازمان) بر طبق آمار به دست آمده از دفتر منابع انسانی و تحول اداری استانداری، ۶۴۰ نفر می‌باشد. علت آن‌که ادارات دولتی در این پژوهش انتخاب گردید، لزوم اجرای اخلاق اسلامی در ادارات با توجه به سند

اجتناب از تنبلی می‌تواند به عنوان یک اصل در جهت تشویق مردم به کار در نظر گرفته شود. به طوری که پیامبر می‌فرماید «هر کسی که بار زحمت خود را به گردن دیگران بیندازد ملعون است» (الحدیث).

امام صادق (ع) در رساله توحید مفضل خطاب به مفضل بن عمر، ضرورت کار برای آدمیان را نیاز و ضعف آن‌ها در مقابل طبیعت دانسته‌اند. هم‌چنین آن بزرگوار در باب لذت بردن از کار می‌فرماید: «اگر مردمان هر چه را می‌خواستند آماده در اختیار داشتند، زندگی برای آنان گوارا نمی‌شد و لذتی از آن نمی‌بردند». در جای دیگر نیز می‌فرماید «اگر کار نبود و ضرورتی نداشت آدمی زادگان با فراغتی که برایشان پیش می‌آمد به ناسپاسی و سرمستی گرفتار می‌شدند و تباهی و زشت کاری همه جا را فرا می‌گرفت» (الحدیث).

در اسلام تأکید زیادی بر کار کردن و دستاوردهای دنیوی و اخروی آن گردیده است. در این آموزه‌ها، به کارگری که برای اداره زندگی خانواده‌اش سعی و تلاش می‌کند عنوان «جهاد کننده در راه خدا اطلاق شده است». پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «عبادت هفتاد پاره است و برترین آن، طلب روزی حلال است». در چشم‌انداز اسلامی، کار در پرتو نیازهای انسان و ضرورت برقراری تعادل و آرامش در زندگی فردی و اجتماعی افراد یک فضیلت تلقی می‌شود و انجام کار برای حمایت از خانواده فرد یک وظیفه دینی تلقی شده است [۱۰].

اخلاق اسلامی کار به نوعی در سند چشم‌انداز توسعه بیست ساله ایران مورد تأکید قرار گرفته و شبیه به آن می‌باشد. اخلاق اسلامی کار به خلاقیت و نوآوری کار به عنوان منبعی جهت سعادت و موفقیت، تأکید می‌کند. اخلاق اسلامی کار هم‌چنین گرایش بیشتر به زندگی دارد تا انکار آن و انگیزه کسب و کار را در بالاترین سطح خود نگه می‌دارد [۱۷]. پژوهش بر روی اخلاق کار و ارتباط آن با عوامل فردی و سازمانی در نوشته های [۲۷ و ۲۶ و ۲۵ و ۲۱ و ۲۰ و ۱۸ و ۱۷] آمده است.

بیشتر پژوهش‌ها بر روی ارزش‌های کاری در غرب و بر روی اخلاق کاری پروتستانی که توسط جامعه شناس آلمانی ماکس وبر [۱۱] بیان شده، انجام گرفته است.

در حقیقت در طول ۶ قرن اول اسلام، دانش شکوفا شده بود و همه اقسام کار و خلاقیت مورد احترام بود، و سازمان‌های کارگری از نیازها و کیفیت حرفه‌ای کارگران که توسعه یافته بود، حمایت می‌کردند [۱۶]. علی [۱۷] بیان کرد که اخلاق اسلامی کار بر چهار اصل بنا شده است: تلاش، رقابت، شفافیت و رفتار اخلاقی و با مسئولیت. نخستین پژوهش‌ها بر روی ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و نگرش‌های محیط کاری که توسط علی [۱۵ و ۱۶] انجام گرفت، از ارزش بالایی برخوردار بود. با وجود این مطالعات کمی بر روی رابطه میان اخلاق اسلامی کار و متغیرهای فردی و سازمانی، گزارش شده است.

علی [۱۶] همبستگی زیادی بین اخلاق اسلامی کار و فردگرایی را نشان داد. در مطالعات بر روی اخلاق کار در ایالات متحده و کانادا، علی و همکاران [۱۸] دریافتند که اخلاق پروتستانی کار، درگیری کاری و معیارهای فردگرایی کار با اخلاق اسلامی کار همبستگی دارند. یوسف [۲۵] رابطه قوی مثبتی را بین اخلاق اسلامی کار و ابهام نقش و

مطلوب (بیش از نیم) و رضایت‌بخشی می‌باشد. که با نتایج به دست آمده از تحقیق معیدفر [۸] هم‌خوانی دارد. اما آنچه باعث شده است که سازمان‌های دولتی نتوانند از این نیروی بالقوه (اخلاق اسلامی کار) به صورت وافی استفاده نمایند را می‌توان در دو عاملی که توسط برخی محققین شناسایی شده، دید. آن‌ها بیان می‌کنند، «دو عاملی که به کارایی بروکراسی در جامعه ما آسیب می‌رساند و هدف‌های سازمان اداری را در اجرای مسئولیت‌هایی که بر عهده دارد با شکست روبرو می‌کنند: بیش سازمان‌مندی و کم سازمان‌مندی است».

جدول شماره ۳ آزمون تفاوت نمره میانگین میزان اخلاق اسلامی کار بر حسب تحصیلات را نشان می‌دهد. با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره افراد با تحصیلات مختلف با هم تفاوت معناداری دارند به طوری که میانگین این نمره برای گروه اول (کاردانی) برابر ۶۴.۲۸، برای گروه دوم (کارشناسی) ۶۹.۱۲ و برای گروه سوم (تحصیلات تکمیلی) برابر ۶۸.۷۳ می‌باشد؛ و این تفاوت بر اساس آزمون F با مقدار ۵.۸۱ و سطح معنی‌داری $0.006 > \text{Sig} = 0.1$ در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی‌دار بوده و به عبارتی دیگر تحصیلات افراد بر اخلاق اسلامی کار مؤثر است که با نتایج به دست آمده از تحقیق معیدفر [۸] یکسان نمی‌باشد.

چشم‌انداز توسعه می‌باشد و به نظر می‌رسد که مناسب‌ترین جامعه برای سنجش اخلاق اسلامی می‌باشد.

با استفاده از جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، حجم نمونه مناسب برای جامعه آماری ۲۴۲ می‌باشد [۳]. جهت افزایش اطمینان حجم نمونه ۳۰۰ انتخاب شد. نمونه‌گیری به روش طبقه‌بندی نسبی انجام و در هر طبقه به طور تصادفی پاسخ‌دهندگان انتخاب گردیدند. داده‌ها توسط پرسشنامه ساختاریافته جمع‌آوری گردید که پایایی آن با توجه به آلفای کرونباخ (۰.۸۷) مورد تأیید قرار گرفت. اخلاق اسلامی کار توسط پرسش که توسط علی [۱۵] به کار گرفته شده بود، اندازه‌گیری شد. تمام موارد جهت اندازه‌گیری اخلاق اسلامی کار به وسیله طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت «۱ کاملاً مخالف» و «۵ کاملاً موافق» انجام گرفت. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل گردید. آماره‌های توصیفی و همبستگی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

۵- تحلیل داده‌ها

از میان پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۰۰ عدد پرسشنامه بازگشت که ۱۸۴ (نرخ بازگشت ۶۱.۳۳ درصد) عدد از آن‌ها قابل استفاده بودند. با توجه به نتایج به دست آمده میانگین (برای مردان ۶۸.۲۸ و برای زنان ۶۶.۹۵) اخلاق اسلامی کار در سطح

جدول شماره (۲): آمار توصیفی میانگین اخلاق اسلامی کار

سطح تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان خطای استاندارد	سطح اطمینان ۹۵ درصد برای میانگین		کمترین	بیشترین
					پایین	بالا		
کاردانی	۴۰	۶۴.۲۸	۹.۵۰۰	۱.۵۰۲	۶۱.۲۴	۶۷.۳۱	۴۲	۷۶
کارشناسی	۱۱۱	۶۹.۱۲	۷.۰۸۵	۰.۶۲۷	۶۷.۷۸	۷۰.۴۵	۴۹	۸۳
تحصیلات تکمیلی	۳۳	۶۳.۷۳	۱۰.۲۷۵	۱.۷۸۹	۶۵.۰۸	۷۲.۳۷	۴۳	۸۳
مجموع	۱۸۴	۶۷.۹۹	۸.۴۷۱	۰.۶۲۴	۶۶.۷۶	۶۹.۲۳	۴۲	۸۳

جدول شماره (۳): آزمون تفاوت میانگین در اخلاق اسلامی کار بر اساس تحصیلات

تحصیلات	مجموع مربعات	انحراف معیار	مربع میانگین	Φ	سطح معنی‌داری
بین گروه‌ها	۷۱۰.۹۹۷	۲	۳۵۵.۷۹۸	۵.۱۸۱	۰.۰۰۶
در داخل گروه‌ها	۱۲۴۱۹.۹۹۸	۱۸۱	۶۸۶۱۹		
مجموع	۱۳۱۳۰.۹۹۵	۱۸۳			

(تحصیلات تکمیلی) معنادار است و تفاوت معناداری در اخلاق اسلامی کار با گروه‌های دیگر دارند. این تفاوت ۴.۴۸ بین میانگین گروه اول و گروه دوم در سطح معناداری ۰.۰۵ مورد تأیید است. همچنین تفاوت میانگین ۴.۴۵ بین گروه اول و گروه سوم در سطح معناداری ۰.۰۵ مورد تأیید است.

حال برای این‌که مشخص شود که در بین افراد با تحصیلات مختلف تفاوت اخلاق اسلامی کار بیشتر ناشی از کدام گروه است از آزمون فیشر استفاده می‌شود. آن‌چنان‌که از نتایج مندرج در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود این تفاوت میانگین در افراد با تحصیلات در گروه اول (کاردانی) با گروه دوم (کارشناسی) و سوم

جدول شماره (۴): آزمون معنی داری فیشر برای تفاوت میانگین در اخلاق اسلامی کار بر حسب تحصیلات

تحصیلات	گروه‌های تحصیلی	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری	
				پایین	بالا
کاردانی	کارشناسی	-۴.۸۴	۱.۵۲۸	۰.۰۰۲	-۷.۸۶
	تحصیلات تکمیلی	-۴.۴۵	۱.۹۴۸	۰.۰۲۳	-۸.۳۰
کارشناسی	کاردانی	۴.۴۸	۰.۱۵۲۸	۰.۰۰۲	۱.۸۳
	تحصیلات تکمیلی	۰.۳۹	۱.۶۴۲	۰.۸۱۳	-۲.۸۵
تحصیلات تکمیلی	کاردانی	۴.۴۵	۱.۹۴۸	۰.۰۲۳	۰.۶۱
	کارشناسی	-۰.۳۹	۱.۶۴۲	۰.۸۱۳	-۳.۶۳

جدول شماره (۵): آمار توصیفی برای تفاوت میانگین در اخلاق اسلامی کار بر حسب سن

گروه سنی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میزان خطای استاندارد	سطح اطمینان ۹۵ درصد برای میانگین		کمترین	بیشترین
					پایین	بالا		
زیر ۳۰ سال	۸۷	۶۹.۷۶	۷.۷۱۱	۰.۸۲۷	۶۸.۱۲	۷۱.۴۰	۴۹	۸۳
۳۱ تا ۴۰ سال	۷۰	۶۷.۰۷	۷.۱۳۱	۰.۸۵۲	۶۵.۳۷	۶۸.۷۷	۴۳	۸۱
بالای ۴۱	۲۷	۶۴.۷۰	۱۲.۲۲۵	۲.۳۵۳	۵۹.۸۷	۶۹.۵۴	۴۲	۷۷
مجموع	۱۸۴	۶۷.۹۹	۸.۴۷۱	۰.۶۲۴	۶۶.۷۶	۶۹.۲۳	۴۲	۸۳

این که مشخص شود که در بین گروه‌های سنی مختلف تفاوت اخلاق اسلامی کار بیشتر ناشی از کدام گروه است از آزمون فیشر استفاده می‌شود. هم‌چنان که از نتایج مندرج در جدول زیر مشاهده می‌شود این تفاوت میانگین در افراد در گروه سنی زیر ۳۰ سال با گروه سنی دوم (۳۱ تا ۴۰) و سوم (۴۱ به بالا) معنادار است و تفاوت معناداری در اخلاق اسلامی کار با گروه‌های دیگر دارند. این تفاوت ۲.۶۹ بین میانگین گروه اول و گروه دوم در سطح معناداری ۰.۰۱ مورد تأیید است. هم‌چنین تفاوت میانگین ۵.۰۵ بین گروه اول و گروه سوم در سطح معناداری ۰.۰۱ مورد تأیید است.

جدول شماره ۵ آزمون تفاوت نمره میانگین اخلاق اسلامی کار بر حسب سن را نشان می‌دهد. با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره افراد با سنین مختلف در اخلاق اسلامی کار با هم تفاوت معناداری دارند، به طوری که میانگین این نمره برای افراد زیر ۳۰ سال برابر ۶۹.۷۶، برای گروه سنی ۳۰-۴۰ سال ۶۷.۰۷ و برای افراد بالای ۴۰ سال برابر ۶۴.۷۰ می‌باشد و این تفاوت بر اساس آزمون F با مقدار ۴.۵۰۶ و سطح معنی داری $Sig=0.05 > 0.012$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار بوده و به عبارتی دیگر سن افراد بر اخلاق اسلامی کار مؤثر است که مطابق با نتایج به دست آمده از تحقیق [۲۲] می‌باشد. حال برای

جدول شماره (۶): آزمون تفاوت میانگین در اخلاق اسلامی کار بر حسب سن

سن	مجموع مربعات	انحراف معیار	مربع میانگین	F	سطح معنی داری
بین گروه‌ها	۶۲۲.۷۹۱	۲	۳۱۱.۳۹۶	۴.۵۰۶	۰.۰۱۲
در داخل گروه‌ها	۱۲۵۰۸.۲۰۴	۱۸۱	۶۹.۱۰۶		
مجموع	۱۳۱۳۰.۹۹۵	۱۸۳			

جدول شماره (۷): آزمون معنی داری فیشر برای تفاوت میانگین در اخلاق اسلامی کار بر حسب سن

سن	گروه‌های سنی	اختلاف میانگین	خطای استاندارد	سطح معناداری	
				پایین	بالا
زیر ۳۰ سال	۳۱ تا ۴۰ سال	۲.۶۹	۱.۳۳۵	۰.۰۴۶	۰.۰۵
	بالای ۴۱ سال	۵.۰۵	۰.۱۸۳۱	۰.۰۰۶	۱.۴۴
۳۱ تا ۴۰ سال	زیر ۳۰ سال	-۲.۶۹	۱.۳۳۵	۰.۰۴۶	-۵.۳۲
	بالای ۴۱ سال	۲.۳۷	۱.۸۸۳	۰.۲۱۰	-۱.۳۵
بالای ۴۱ سال	زیر ۳۰ سال	-۵.۰۵	۱.۸۳۱	۰.۰۰۶	-۸.۶۷
	۳۱ تا ۴۰ سال	-۲.۳۷	۱.۸۸۳	۰.۲۱۰	-۶.۰۸

جدول شماره (۸): آمار توصیفی برای جنسیت

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای استاندارد
مرد	۱۴۴	۶۸.۲۸	۸.۵۲۴	۰.۷۱۰
زن	۴۰	۶۶.۹۵	۸.۲۹۶	۱.۳۱۲

جدول شماره (۹): آزمون t برای بررسی برابری میانگین‌ها بر حسب جنسیت

	آزمون t برای برابری میانگین‌ها								
	سطح اطمینان ۹۵ درصد		اختلاف خطای استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری	انحراف معیار	t	سطح معناداری	F
	پایین	بالا							
فرض برابری واریانس‌ها	-۱.۶۵۴	۴.۳۲۴	۱.۵۱۵	۱.۳۳	۰.۳۷۹	۱۸۲	۰.۸۸۱	۰.۵۹۴	۰.۲۸۵
بدون فرض برابری واریانس‌ها	-۱.۶۴۵	۴.۳۱۵	۱.۴۹۲	۱.۳۳	۰.۳۷۴	۶۳.۷۳۸	۰.۸۹۵		

[۱] الوانی، سیدمهدی. حسن پور، اکبر. داوری، علی (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق. فصل‌نامه اخلاق در علوم و فن‌آوری، سال پنجم، شماره‌های ۳ و ۴، ص ۳۴-۲۵.

[۲] ال، هولمز، رابرت (۱۳۸۹). مبانی فلسفه اخلاق، ترجمه: علیا، مسعود، تهران: ققنوس، چاپ سوم.

[۳] بامنی‌مقدم، محمد (۱۳۹۰). آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: انتشارات شرح، چاپ اول، جلد دوم.

[۴] حسن پور، اکبر. عباسی، طیبه (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، تهران: یکان، چاپ اول، جلد دوم.

[۵] صمدی، عباس. مهدوی‌خو، رضا (۱۳۸۸). بررسی تأثیر اخلاق مدیریت بر تمهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)، فصل-نامه تخصصی مالیات، دوره جدید، شماره چهارم (مسلسل ۵۲)، ص ۷۱-۴۵.

[۶] کاویان، بهنام (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، تدبیر، شماره ۱۶۵، ص ۴۸-۴۵.

[۷] معیدفر، سعید (۱۳۸۰). فرهنگ و اخلاق کار در ایران: نگرش به کار در متون دینی ایران پیش و پس از دوره اسلام، کار و جامعه، شماره ۴۲، ص ۴۰-۳۵.

[۸] معیدفر، سعید (۱۳۸۶). اخلاق کار به عنوان یک مسئله اجتماعی، ماهنامه مهندسی فرهنگی، سال دوم، شماره ۱۴، ص ۱۸-۶.

[۹] مهدی‌پور، حجت‌اله (۱۳۸۱). مدیریت در پرتو اخلاق اسلامی، نشریه دریا، شماره ۴، ص ۴۷-۳۷.

[۱۰] نصر، حسین (۱۳۷۸). اخلاق کار اسلامی، ترجمه: موثقی، احمد، کار و جامعه، شماره ۳۱، ص ۲۳-۱۵.

[۱۱] وبر، ماکس (۱۳۸۸). اخلاق پروتستانی و روح سرمایه‌داری، ترجمه: رشیدیان، عبدالکریم و منوچهری کاشانی، پریسا، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ چهارم.

[۱۲] هانتینگتون، ساموئل (۱۳۷۰). سامان سیاسی در جوامع دستخوش دگرگونی، ترجمه: ثلاثی، محسن، تهران: نشر علم.

[۱۳] هدایتی، سید پوریا. نصیری‌پور، امیراشکان. محبتی، فاطمه. ماهر، علی. محمودی، محمود. حاتم، ناهید (۱۳۸۸). رابطه بعد فرهنگ اخلاق سازمانی با بهره‌وری کارکنان حوزه سلامت: مطالعه موردی بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی، دوره دوم، شماره ۳، ص ۵۹-۵۱.

جدول شماره ۹ آزمون تفاوت نمره میانگین افراد به اخلاق اسلامی کار بر حسب جنسیت را نشان می‌دهد. با توجه به آمارهای موجود در این جدول، میانگین نمره افراد با جنسیت‌های مختلف در میزان اخلاق اسلامی کار با هم تفاوت معناداری ندارند. بر اساس آزمون t با مقدار ۰.۸۸۱ و سطح معنی‌داری $0.379 > \text{Sig} = 0.05$ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی‌دار بوده و به عبارتی دیگر جنسیت افراد بر اخلاق اسلامی کار مؤثر نیست که این با نتایج به دست آمده از تحقیق علی و الکاظمی [۱۸] متفاوت می‌باشد. شاید دلیل این امر را بتوان در تفاوت‌های فرهنگی دو جامعه دانست. ولی با نتایج به دست آمده از کار الوانی و همکاران [۱] یکسان می‌باشد.

۶- نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج به دست آمده، اخلاق اسلامی کار در سازمان‌های دولتی استان قزوین در سطح رضایت‌بخشی قرار دارد، همچنین تحصیلات تأثیر زیادی بر روی اخلاق اسلامی کار دارد. نکته‌ای که در این‌جا باید مورد توجه قرار گیرد، تفاوت میان نگرش، باور و ارزش است؛ بنابراین باید در عملیاتی شدن اخلاق اسلامی کار این موضوع مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته [۲۲ و ۲۵] گسترش اخلاق اسلامی کار، می‌تواند خصوصیات مثبتی در سازمان‌های دولتی ایجاد نماید؛ هم‌چنین به علت وسعت و بزرگی دولت در ایران، این ارزش‌ها را به جامعه منتقل و در سطح آن گسترش دهد.

پیشنهاد می‌گردد که در پژوهش‌های آتی، آشکال دیگر اخلاق کار (همچون اخلاق غیر اسلامی کار) مورد بررسی قرار گیرد، هم‌چنین می‌توان این پژوهش را در بخش خصوصی انجام داد و وضعیت اخلاق اسلامی کار را در این بخش نیز سنجید. لازم است در پژوهش‌های بعدی میزان اخلاق اسلامی کار در بین مدیران بخش دولتی و خصوصی نیز بررسی گردد.

۷- منابع و مآخذ

- [14] Abu-Saad, I. (2003), "The work values of Arab teachers in Israel in a multicultural context", Journal of Beliefs and Values, Vol. 24 No. 1, pp. 39-51.

- [15] Ali, J.A. (1988) "Scaling an Islamic work ethic", *Journal of Social Psychology*, Vol. 128 No. 5, pp. 575-583.
- [16] Ali, J.A. (1992) "Islamic work ethic in Arabia", *Journal of Psychology*, Vol. 126 No. 5, pp. 507-517.
- [17] Ali, J.A. (2005). *Islamic Perspectives on Management and Organization*. Edward Elgar Publishing, UK.
- [18] Ali, J.A. and Al-Kazemi, A. (2007) "Managerial problems in Kuwait", *The Journal of Management Development*, Vol. 21 No. 5, pp. 366-375.
- [19] Ali, J.A. and Al-Owaihian, A. (2008) "Islamic work ethic: a critical review", *Cross Cultural Management an International Journal*. Vol. 15 No. 1, pp. 5-19.
- [20] Congleton, R. (1991), "The economic role of a work ethic", *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 15 No. 3, pp. 365-85.
- [21] Furham, A. and Rajamanickam, R. (1992). The Protestant work ethic and just world belief in Great Britain and India", *International Journal of Psychology*, Vol. 27 No. 6, pp. 401-416.
- [22] Kumar, N. and Rose, R.C.(2010) "Examining the link between Islamic work ethic and innovation capability", *Journal of Management Development* Vol. 29 No. 1, pp. 79-93.
- [23] Mann, M.J. (2010) "A quantitative and qualitative analysis identifying antecedents of work ethic beliefs and the relationship between work ethic beliefs and in-role and extra-role work behavior: new work ethic dimensions and scale introduced", a dissertation for the degree of doctor of philosophy, State University of New York, New York.
- [24] Rahman, N.M., Muhamad, N. and Othman, A.S. (2006), "The relationship between Islamic work ethics and organizational commitment: a case analysis", *Malaysian Management Review*, Vol. 41 No. 1, pp. 79-89.
- [25] Yousef, D.A. (2000) "Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change," *Human Relations*, Vol. 53 No. 4, pp. 513-537.
- [26] Yousef, D.A. (2001) "Islamic work ethic - A moderator between organisational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", *Personnel Review*, Vol. 30 No.2, pp. 152-165.
- [27] Zubboff, S. (1983), "The work ethic and work organization", in Barbash et al. (Ed.), *The Work Ethic: A Critical Analysis*, Industrial Relations Research Association, Madison, WI, pp. 153-81.
- [28] Dentsu Communication Institute Inc., Research Centre for Japan (2006).
- [29] <http://www.adherents.com>