

Review Article

The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment of Public Accountants of Fars and Kohkiloyeh and Boyer Ahmad Medical Sciences University

Masoomeh Farzin¹, Abdolhamid Hooshmand^{2*}

1. Msc Student, Accounting Group, Shiraz Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

2. Assistant Professor, Accounting Group, Shiraz Islamic Azad University, Shiraz, Iran. (Corresponding Author)

Email: hooshmand@iaushiraz.ac.ir

Received: 17 Jan 2017 Accepted: 2 May 2017

Abstract

Background and Aim: Islamic Work Ethics is an important Factor for trend toward Job, and Job as a virtue in Human life. The aim of this research is evaluation of effect of relationship between Islamic work ethics and organizational commitment of public sector accountants parcitytioner in Fars and Kohkiloye va boyer ahmad medicine science university.

Materials and Methods: The research sample included 270 public sector accountants of Medical Sciences University. In order to measure the variables questionnaire was used. We used Pearson Correlation Coefficient and Spearman Correlation Coefficient to analyze research data.

Ethical Considerations: Whereas that the questionnaire was used to collect data, personal information was retained.

Findings: One main hypothesis and three sub hypothesis are presented for testing relationship between Islamic work ethics and organizational commitment are used in order to perform this test. Statistical society for this research are common section accountants. Based on the results obtained none of the preposed hypothesis relationship between Islamic work ethics and organizational commitment of common section accountants confirmed. This research showed that Islamic work ethics has no effect on the organizational commitment and its dimensions (except effect positive Islamic work ethics on normative commitment in Fars medicine science university) in Fars and Kohkiloye va boyer ahmad medicine science university.

Conclusion: According to the results of the study should provide efficient management system and Universities must be more attention to active, talented, skilled, innovative and creative public sector accountants.

Keywords: Islamic Work Ethics; Organizational Commitment; Affective Commitment; Normative Commitment; Continuance Commitment

Please cite this article as: Farzin M, Hooshmand A. The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment of Public Accountants of Fars and Kohkiloyeh and Boyer Ahmad Medical Sciences University. *Bioethics Journal* 2017; 7(24): 69-82.

اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی حسابداران بخش عمومی دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و استان کهگیلویه و بویراحمد

معصومه فرزین^۱، عبدالحمید هوشمند^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران.

۲. استادیار، گروه حسابداری، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: hooshmand@iaushiraz.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۹ پذیرش: ۱۳۹۶/۲/۱۲

چکیده

زمینه و هدف: اخلاق کار اسلامی عامل مهمی برای گرایش و تمایل نسبت به کار است و کار به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر است. همچنین تعهد سازمانی شامل سه متغیر تعهد عاطفی، استمراری و هنجاری است. بنابراین هدف این پژوهش، بررسی تأثیر رابطه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و کهگیلویه و بویراحمد است. **مواد و روش‌ها:** نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۲۷۰ نفر حسابداران بخش عمومی دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و استان کهگیلویه و بویراحمد هستند. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده گردید. برای تحلیل داده‌های پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است.

ملاحظات اخلاقی: با توجه به این‌که از پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده گردید، اطلاعات شخصی افراد حفظ گردید.

یافته‌ها: بر اساس نتایج حاصل، هیچ کدام از فرضیه‌های پژوهش، رابطه اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی حسابداران بخش عمومی را تأیید نکرده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی حسابداران و مؤلفه‌های آن در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه ندارد. همچنین اخلاق کار اسلامی حسابداران با تعهد سازمانی و دو مؤلفه اول در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس رابطه ندارد، اما با تعهد هنجاری در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس رابطه دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش، بایستی سیستم مدیریتی کارآمد فراهم شود. همچنین به حسابداران بخش عمومی فعال، مستعد، متخصص، نوآور و خلاق از سوی دانشگاه‌ها توجه بیشتری صورت گیرد.

واژگان کلیدی: اخلاق کار اسلامی؛ تعهد سازمانی؛ تعهد عاطفی؛ تعهد استمراری؛ تعهد هنجاری

مقدمه

امروزه سازمان‌ها از مهم‌ترین واحدهای اجتماعی به شمار می‌روند که در نظام تقسیم کار عهده‌دار کارکردهای اساسی برای نظام اجتماعی هستند. تنوع این کارکردها و آثار و پیامدهای عملکرد سازمان‌ها موجب شده است که رشته‌ها و حوزه‌های گوناگون علمی توجه خاصی به این مقوله داشته باشند. تعامل کنشگران در بطن سازمان و قواعد اجتماعی حاکم بر آن، که در ادبیات مربوط، به رفتار سازمانی معروف است، یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی در عرصه بررسی‌های سازمانی است. تنظیم روابط اجتماعی بین کنشگران، عام‌گرایی و ترجیح منافع سازمانی بر منافع فردی، ساز و کار اجتماعی شدن در سازمان و درونی‌کردن ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی، احساس تعلق و تعهد به سازمان به منزله یک واحد اجتماعی، از جمله مؤلفه‌های اساسی رفتار سازمانی است. در بین مؤلفه‌های فوق، احساس تعلق و تعهد و یکی‌پنداشتن خود با سازمان که در حوزه رفتار سازمانی با مفهوم تعهد سازمانی معرفی شده است، دستمایه مباحث نظری و پژوهشی بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران قرار گرفته است (۱).

کار مجموعه عملیاتی است که انسان با استفاده از مغز، دست‌ها، ابزار و ماشین‌ها برای استفاده عملی از ماده روی آن انجام می‌دهد و این اعمال نیز متقابلاً بر انسان اثر می‌گذارد و او را تغییر می‌دهد (۲). اخلاق، مفاهیمی چون اعتماد، صداقت، درستی، وفای به عهد، عدالت و مساوات، فضایل شهروندی و خدمت به جامعه را دربر می‌گیرد. اخلاق در معنای تشخیص درست از نادرست و خوب از بد، به عنوان یکی از شاخصه‌های فلسفه، همیشه موضوع مورد بحث فیلسوفان بوده است (۳). در آموزه‌های دینی، هم به اخلاق فردی و هم به اخلاق کار توجه شده است. اخلاق فردی در سازمان این است که کارکنان در احوال شخصی خود، دارای چه اخلاق و روحیات و رفتارهایی باشند (۴). اخلاق کار عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که در وهله اول، از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است. اخلاق کار، مسؤولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای، مسؤولیت‌های اخلاقی خاصی

می‌آفریند. اخلاق در این مفهوم، «شغل وابسته» است که بر حسب تنوع مشاغل، اخلاقیات خاصی را موجب می‌شود (۵).

اخلاق کار مهم‌ترین عامل فرهنگی در توسعه هر کشور محسوب می‌گردد و تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها، عملکرد فردی و گروهی و نتایج سازمان دارد (۶). بسیاری از سازمان‌ها به علت مشکلات اخلاقی از هم فرو پاشیده‌اند. بنابراین بسیاری از پژوهشگران به مسائل اخلاقی و بازده نگرش‌های اخلاقی جذب شده‌اند (۷). شارباتوقلی و همکارانش اظهار داشتند که اصول اخلاقی تجارت برای بهبود رفتارهای اخلاقی و تشویق روراستی برای جلوگیری از تکرار رسوایی و بحران اقتصادی تغییرهای بسیاری را تجربه کرده‌اند (۸). رشد و توسعه روزافزون و تغییرهای سریع در سازمان‌های امروزی، افزایش رقابت در بین آن‌ها و پیچیدگی قوانین و مقررات اداری باعث شده قوانین و مقررات خشک و بی‌روح بر فضای اداری سازمان‌ها حاکم شود و مدیران از توجه به مهم‌ترین سرمایه سازمان غافل بمانند. از زمانی که مدیریت امور افراد به عنوان یک حرفه و تخصص شناخته شد، به مسؤولین این امر توصیه شد که اصول اخلاقی و وجدان را همواره مد نظر داشته باشند (۹). بنابراین بر اساس یافته‌ها می‌توان به این موضوع پی برد که از طریق اجرای بازاریابی داخلی، نیازهای کارکنان رفع می‌شود و آن‌ها برانگیخته می‌شوند و رضایت شغلی‌شان نیز افزایش می‌یابد و در نتیجه تمایل به جدایی از سازمان کاهش یافته و ایجاد وفاداری و صداقت امکان‌پذیر می‌شود (۱۰). سازمان‌ها برای تعیین مرز فضایل و رذایل اخلاقی محتاج دانش اخلاق کاراند.

موفقیت سازمان‌ها در گرو دارایی نامشهودی به نام اخلاق کار است و موفقیت سازمان‌ها مستلزم پایبندی اصیل به اخلاق در حرفه و کسب و کار است (۱۰). در پژوهشی بیان گردید که اخلاق کار با ضرایب مسیر بالایی که با تعالی سازمانی و اشتیاق شغلی دارد، می‌تواند عاملی مؤثر و قدرتمند برای بالابردن آنان در سازمان محسوب شود (۱۱). اخلاق کار اسلامی به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز

می‌کند (۱۲). اخلاق کار اسلامی گرایش و تمایل نسبت به کار و کار را به عنوان یک فضیلت در زندگی بشر دیدن است (۱۳). پژوهشگرانی در پژوهشی به بررسی تبیین نقش اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی و نگرش‌ها درباره تغییر سازمانی پرداختند که نشان دادند اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر عدالت سازمانی دارد و عدالت سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر تعهد سازمانی است (۱۴). پژوهش‌های بسیاری نشان داده‌اند که مفهوم اخلاق کار اسلامی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها نقش مهمی داشته است (۱۵). 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 مشغول‌اند. اخلاق کار که به طور 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 (۱۶). بر اساس یافته‌های پژوهشی تجربه و سن حسابداران روی قضاوت اخلاقی آنان اثرگذار است. همچنین اخلاق سازمانی بر روی قضاوت حسابداران اثر می‌گذارد (۱۷).

تعهد سازمانی، حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان، و دربرگیرنده تعهد عاطفی، تعهد استمراری و تعهد هنجاری است (۱۸). تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. این شکل تعهد سازمانی با تعهد نگرشی رابطه بسیار نزدیکی دارد و به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و میل به ماندن تعریف می‌شود (۱۹). تعهد استمراری دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است، یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد، هر چه میزان سرمایه‌گذاری‌های فرد در سازمان بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت در او کاهش و لذا میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و هر قدر زمان ادامه کار افراد در یک سازمان

طولانی‌تر شود، احتمال از دست‌دادن چیزهایی که طی این سال‌ها سعی کرده‌اند آن‌ها را برای خود حفظ کنند، بیشتر می‌شود. بسیاری از مردم خود را متعهد و ملزم می‌دانند فقط به این سبب که نمی‌خواهند آن را از دست بدهند، چون جایگزینی ندارند. این افراد دارای درجه بالایی از تعهد استمراری کاری هستند. امروزه افزایش ابزار تمایل به ترک کار بازتابی است از کم‌اهمیت‌شدن تعهد استمراری (۲۰). تعهد هنجاری الزام و احساس تکلیف به باقی‌ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. تعهد هنجاری اشاره دارد به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب پافشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. آن‌ها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آن‌اند که اگر کار خود را ترک کنند، دیگران درباره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. این‌گونه اشخاص میل ندارند مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت کنند و نگران‌اند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانشان شود (۲۰).

تعهد سازمانی به عنوان یک بعد مهم نگرش شغلی، هویتی روانشناختی است که هر فرد نسبت به سازمان متبوع خود احساس می‌کند (۲۱). افراد با نیازها، مهارت‌ها و انتظاراتی وارد سازمان می‌شوند و مایل‌اند در محیطی کار کنند که بتوانند از توانایی‌هایشان استفاده و نیازهایشان را ارضا کنند. چنانچه سازمان‌ها این فرصت‌ها را برای کارکنانشان ایجاد کنند، سطح تعهد سازمانی افزایش می‌یابد (۲۲). یکی از معمولی‌ترین شیوه‌های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرند. در این شیوه، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می‌برد (۲۳). اخلاق کار اسلامی تأثیر به‌سزایی در تعهد سازمانی دارد و نشان‌دهنده این است که اجرای اخلاق کاری اسلامی می‌تواند به دستیابی تعهد بالایی بین کارمندان نسبت به سازمان کمک کند (۷). نتایج پژوهشی دیگر حاکی از آن بود که اخلاق کار اسلامی از طریق مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت بین فردی) بر تعهد

انصاری و اردکانی (۱۳۹۲ ش.) پژوهشی با عنوان «اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» انجام دادند. یافته‌های پژوهش شواهد مستدلی در این زمینه نشان داد که نمره کارکنان در شاخص اخلاق کار اسلامی بسیار بالاست که نشان‌دهنده این مطلب است که کارکنان به اصول اخلاق کار اسلامی اعتقاد دارند و از این اصول حمایت می‌کنند. همچنین مشخص شد که کارکنان در این دانشگاه از میزان تعهد سازمانی خیلی بالایی برخوردار نیستند و کمی از سطح متوسط بالاتر هستند و با این حال تمایل بیشتری به متعهد بودن دارند و بیشتر تعهد عاطفی و استمراری دارند (۲۸).

حسینی و همکاران (۱۳۹۳ ش.) تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و غیبت از کار کارکنان اداره برق شهرستان ارومیه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از پژوهش بیان می‌کند که اخلاق اسلامی کارکنان با عدالت سازمانی و رضایت شغلی آن‌ها رابطه مثبت و با غیبت از کار آن‌ها رابطه منفی دارد. همچنین نشان می‌دهد که عدالت سازمانی کارکنان با رضایت شغلی رابطه مثبت و با غیبت از کار رابطه منفی دارد (۲۹).

اکپرا و وین (۲۰۰۸ م.) در پژوهشی تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه را مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که رابطه معنادار بین اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین اخلاق کار با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبتی دارد (۳۰).

حیاتی و سانیاگو (۲۰۱۲ م.) 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 (۳۱).

آیازلار و گوزل (۲۰۱۴ م.) به بررسی اثر تنهایی در محل کار بر روی تعهد سازمانی پرداختند. در این حوزه سه بعد مفهومی برای تعهد سازمانی و دو بعد مفهومی برای محل کار توضیح داده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل بیان می‌کند که تنهایی در محل کار به طور منفی تحت تأثیر تعهد سازمانی

سازمانی تأثیر غیر مستقیم دارد، به علاوه مؤلفه‌های عدالت نیز به طور مستقیم و معنادار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد (۲۴).

به اعتقاد مازلو نیازهای آدمی از یک سلسله مراتب برخوردارند که رفتار افراد در لحظات خاص تحت تأثیر شدیدترین نیاز قرار می‌گیرد. هنگامی که ارضای نیازها آغاز می‌شود، تغییری که در انگیزش فرد رخ خواهد داد، بدین‌گونه است که به جای نیازهای قبل، سطح دیگری از نیاز، اهمیت یافته و محرک رفتار خواهد شد (۲۵). برای کسانی که نگرانی مادی ندارند، حس رفاه مهم‌تر از پول است و عواملی که بر رفاه تأثیر می‌گذارند، عبارتند از: ارتباطات انسانی، اعتماد متقابل، حس ارج نهاده‌شدن و احساس وجود عدالت، به علاوه، فرصت یادگیری مطالب جدید و درک استعداد شخصی به ایجاد حس مثبت در افراد کمک می‌کند. مشوق‌های مثبتی هم که نیازهای معنوی و عاطفی افراد را ارضا نمایند، مؤثرتر از انگیزاننده‌های منفی به شکل تهدیدها یا مجازات‌ها هستند. با توجه به اهمیت وظیفه کارکنان، آن‌ها مسؤولیت بیشتری احساس می‌کنند که انگیزش درونی زیاده‌تری را موجب می‌گردد و در رشد روانی ایشان کمک‌کننده است و باید به آنان اجازه داد که بدون نظارت، مسؤول تلاش‌های خود باشند (۲۶). برای دستیابی به کارکنان خوب و عالی که بتوانند در طول مدت کار برای سازمان، از حداکثر تلاش و استعداد و توانایی‌های خود برای نیل سازمان به اهداف عالی‌اش استفاده کنند، نیاز به توجه به علایق و استعدادهای کارکنان و کارمندان موضوع اصلی و مهم به شمار می‌آید که باید در رأس امور قرار گیرد. علایق کارمندان بسیار متفاوت است. همانطور که روانشناسان بیان کرده‌اند، از اولین و ابتدایی‌ترین نیازها که همان نیازهای جسمانی است، شروع شده و به عالی‌ترین نیازها (همان نیاز به خودیابی و کمال) که در رأس هرم ترتیب نیازهای مازلو قرار دارد، ختم می‌شود و نسبت به افراد این نیازها متفاوت است. در سال‌های اخیر عامل انسانی جایگاه محوری در مؤسسات/ سازمان‌ها و ادارات پیدا کرده است. بدین منظور سنجش حس رضایتمندی، علاقه و دل‌بستگی در بین کارکنان امری ضروری و محوری برای مدیریت است (۲۷).

۳-۱- فرضیه فرعی سوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری حسابداران بخش عمومی دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی و از نوع مطالعات توصیفی همبستگی است. در این پژوهش، کلیه حسابداران دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و کهگیلویه و بویراحمد آن را فقط به خاطر سهولت دسترسی، بدون رعایت اصول نمونه‌گیری علمی، برای مطالعه انتخاب شد. همچنین این جامعه، بخش عمومی است که از حجم مناسب و کافی برای انجام پژوهش برخوردار بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و کهگیلویه و بویراحمد به تعداد ۶۳۷ نفر می‌باشد. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردیده که تعداد ۲۴۰ نفر به دست آمد (جدول ۱). گردآوری اطلاعات به روش میدانی و با ترکیب ۲ پرسشنامه استاندارد صورت گرفته است. ۲۷۰ پرسشنامه توزیع شده در این پژوهش تحلیل گردید. مقیاس اندازه‌گیری هر پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج سطحی لیکرت است. در زیر توضیح مختصری در رابطه با هر یک از بخش‌های پرسشنامه ارائه می‌گردد:

۱- پرسشنامه اخلاق کار اسلامی علی و الکاظمی (۲۰۰۷ م.) برای سنجش اخلاق کار اسلامی، از پرسشنامه هفده سؤالی که توسط علی و الکاظمی ارائه شده (۲۰۰۷ م.)، استفاده می‌شود. همچنین این پرسشنامه در ایران در سال ۱۳۹۰ توسط گل‌پرور و نادری ترجمه و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه بر مبنای توصیه‌های دین اسلام در باب کار، تهیه و ساخته شده است. تمرکز اصلی در این پرسشنامه بر این دیدگاه قرار دارد که کار، انسان‌ها را قادر می‌کند تا افزون بر کسب استقلال، به حرمت نفس، رضایت و کامروایی دست یابند. در عین حال، در این پرسشنامه موفقیت و پیشرفت در شغل، به کار سخت و تعهد به شغل بستگی دارد.

واقع شده است. زمانی که هر دو مفهوم در شرایط مهم مطرح شدند، محرز شد که تنهایی اجتماعی اثر منفی بر روی تعهد عاطفی و تعهد استمراری دارد (۳۲).

با توجه به موارد ذکر شده در بالا، بهبود تعهد سازمانی طی سال‌ها نیازمند پیشرفت است و زمان می‌برد (۳۳). همچنین آمادگی کارمند برای کار سخت برای هدف بهبود سازمان، مسابقه بین ارزش‌های سازمان و کارمند، کمبود انگیزه ترک کار و وفاداری نسبت به کارفرما یا افتخار کارکردن برای وی نشان‌دهنده تعهد سازمانی بالا است (۳۴). در این پژوهش حسابداران بخش عمومی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که منظور از حسابداران بخش عمومی، حسابدارانی است که در بخش‌های دولتی نه خصوصی مشغول به فعالیت هستند، لذا با توجه به نتایج و یافته‌های پژوهش‌های پیشین و همچنین مطالعات صورت‌گرفته این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی حسابداران بخش عمومی رابطه دارد یا خیر؟ همچنین آیا اخلاق کار اسلامی با تعهد عاطفی، تعهد استمراری و تعهد هنجاری حسابداران بخش عمومی رابطه دارد یا خیر؟

فرضیه‌های پژوهش

بر اساس پیشینه فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر طراحی شده است:

۱- فرضیه اصلی پژوهش

بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی حسابداران بخش عمومی دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

۱-۱- فرضیه فرعی اول: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

عاطفی حسابداران بخش عمومی دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

۱-۲- فرضیه فرعی دوم: بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

استمراری حسابداران بخش عمومی دانشگاه علوم پزشکی استان فارس و استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

۲- پرسشنامه تعهد سازمانی سرسیک (۱۹۹۹ م.)

برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی سرسیک (۱۹۹۹ م.) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۸ گزاره است که ۶ گزاره اول نشان‌دهنده تعهد عاطفی، ۶ گزاره دوم نشان‌دهنده تعهد استمراری و ۶ گزاره سوم نشان‌دهنده تعهد هنجاری است.

جدول ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها و دانشگاه	علوم پزشکی استان فارس						علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد					
	تعهد عاطفی	تعهد استمراری	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی	اخلاق کار اسلامی	تعهد عاطفی	تعهد استمراری	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی	اخلاق کار اسلامی		
تعداد	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۲۲۸	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲	۴۲		
میانگین	۱/۹۹	۳/۱۷	۲/۵۳	۲/۵۶	۳/۹۳	۴/۱۲	۲/۷۵	۲/۷۵	۲/۷۵	۴/۱۲		
انحراف معیار	۰/۸۹	۱/۱۲	۱/۱۰	۰/۷۸	۰/۷۱	۰/۶۲	۰/۷۲	۰/۹۱	۰/۷۸	۰/۶۲		
آماره کولموگروف - اسمیرنوف	۱/۰۹۶	۱/۳۲۵	۱/۱۵۵	۱/۱۳۰	۱/۱۰۹	۰/۸۰۴	۰/۷۳۲	۰/۵۹۵	۰/۹۹۷	۰/۲۵۶		
احتمال آماره کولموگروف - اسمیرنوف	۰/۱۸۱	۰/۰۶۰	۰/۱۳۲	۰/۱۵۵	۰/۱۷۱	۰/۰۸۵	۰/۲۷۳	۰/۱۸۷	۰/۶۵۸	۰/۵۳۸		

یافته‌ها

۱- یافته‌های توصیفی

از بین ۲۲۸ نفر از پاسخ‌دهندگان حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس، ۱۳۸ نفر معادل ۶۰/۵ درصد را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دهند. این در حالی است که از بین ۴۲ نفر از پاسخ‌دهندگان حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد، ۲۸ نفر معادل ۶۶/۷ درصد را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دهند. نتایج به دست‌آمده از تجزیه و تحلیل مدرک و رشته تحصیلی نشان می‌دهد که حدود ۶۶/۲ درصد

پاسخ‌دهندگان در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس، دارای مدرک کارشناسی هستند و ۶۳/۶ درصد از آنان در رشته حسابداری تحصیل کرده‌اند. این در حالی است که این درصدها در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد به ترتیب ۶۱/۹ و ۶۱/۹ درصد هستند. بررسی گروه سنی و میزان سابقه کار پاسخ‌دهندگان همچنین نشان می‌دهد که بالغ بر ۴۸/۲ درصد پاسخ‌دهندگان در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس، بین گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال قرار داشته و حدود ۳۱/۱ درصد آنان بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. همچنین ۵۹/۵ درصد پاسخ‌دهندگان در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد، بین گروه سنی ۳۶ تا ۴۵ سال قرار داشته و حدود ۳۸/۱ درصد آنان بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. این عوامل می‌تواند جهت اعتباربخشیدن به یافته‌های پژوهش مورد استفاده قرار گیرد.

۲- یافته‌های استنباطی

برای تحلیل داده‌های پژوهش، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. برای تعیین توزیع جامعه (نرمال بودن داده‌ها) از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مطابق جدول ۱ استفاده شد، در آزمون‌های انجام‌شده سطح معناداری $P < 0/05$ معنادار در نظر گرفته شد.

همانطوری که در داده‌های جدول ۱ نشان داده شده، در متغیرهای پژوهش (اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، تعهد هنجاری، تعهد استمراری، تعهد عاطفی) در هر دو استان سطح معناداری آزمون از مقدار خطا برابر ۰/۰۵ بزرگ‌تر است، لذا داده‌ها نرمال می‌باشند و از آزمون پارامتری (همبستگی پیرسون) استفاده می‌شود.

نتایج تحلیل نشان داد تعهد سازمانی در بین حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد، مستقل از اخلاق کار اسلامی است و بین این دو مقوله همبستگی‌های ضعیف (۰/۱۰۰) و (۰/۱۰۶-) در سطح خطای ۵٪ وجود دارد. بنابراین بین تعهد سازمانی و اخلاق کار اسلامی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۲).

جدول ۲: نتیجه آزمون فرضیه اصلی

نوع دانشگاه	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فارس	۲۲۸	۰/۱۰۰	۰/۱۳۱	عدم رد فرض H ₀
کهنکلیویه و بویراحمد	۴۲	-۰/۱۰۶	۰/۵۰۴	عدم رد فرض H ₀

جدول ۴: نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم

نوع دانشگاه	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فارس	۲۲۸	۰/۰۰۲	۰/۹۷۴	عدم رد فرض H ₀
کهنکلیویه و بویراحمد	۴۲	-۰/۰۸۱	۰/۶۱۱	عدم رد فرض H ₀

جدول ۵: نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم

نوع دانشگاه	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فارس	۲۲۸	۰/۱۴۲	۰/۰۳۲	رد فرض H ₀
کهنکلیویه و بویراحمد	۴۲	-۰/۰۸۳	۰/۶۰۱	عدم رد فرض H ₀

همچنین بررسی رابطه متغیرها گویای این است که بین اخلاق کار اسلامی با تعهد عاطفی، تعهد هنجاری هر دو استان در سطح خطای ۵٪ آماری معناداری وجود ندارد. افزون بر این، اخلاق کار اسلامی حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان کهنکلیویه و بویراحمد بر تعهد هنجاری آنان تأثیر ندارد. بنابراین رابطه معنی داری بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری در سطح خطای ۵٪ در این استان وجود ندارد. در حالی که بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری در بین حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس همبستگی مثبت و معنی دار (۰/۱۴۲) وجود دارد. به بیان دیگر، اخلاق کار اسلامی در بین حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس منجر به افزایش تعهد هنجاری شود. از این رو بین اخلاق کار اسلامی و تعهد هنجاری در بین حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس در سطح خطای ۵٪ رابطه معنی داری وجود دارد (جدول ۵-۳).

مطابق جدول ۶ و ۷ میزان اعتقاد به اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن مستقل از سن و جنسیت حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهنکلیویه و بویراحمد است.

جدول ۶: آزمون تفاوت بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

سازمانی و مؤلفه‌های آن بر حسب جنسیت

نتیجه	P-value	میانگین			متغیرها	
		مقدار F	زن	مرد		
عدم رد فرض H ₀	۰/۲۶۵	۰/۱۲۴	۲/۸۳۴	۲/۶۶	۲/۵۵	تعهد سازمانی
عدم رد فرض H ₀	۰/۷۱۳	۰/۲۴۶	۱/۳۵۴	۱/۹۹	۱/۹۵	تعهد عاطفی
عدم رد فرض H ₀	۰/۱۶۰	۰/۸۱۶	۰/۰۵۴	۳/۳۶	۳/۱۶	تعهد استمراری
عدم رد فرض H ₀	۰/۵۲۴	۰/۳۷۹	۰/۷۷۷	۲/۶۲	۲/۵۳	تعهد هنجاری
عدم رد فرض H ₀	۰/۲۹۱	۰/۳۸۷	۰/۷۵۰	۳/۹۰	۳/۹۹	اخلاق کار اسلامی

جدول ۳: نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول

نوع دانشگاه	تعداد	همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
فارس	۲۲۸	۰/۰۸۴	۰/۲۰۷	عدم رد فرض H ₀
کهنکلیویه و بویراحمد	۴۲	-۰/۰۸۲	۰/۶۰۶	عدم رد فرض H ₀

جدول ۷: آزمون تفاوت بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس سن پاسخ‌دهندگان

متغیرها	آماره‌ها	مجموع	درجه	میانگین	مقدار	P-Value
	آماره‌ها	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	
تعهد سازمانی	بین گروه‌ها	۰/۷۹۰	۳	۰/۲۹۳	۰/۴۴۱	۰/۷۲۴
	درون گروه‌ها	۱۵۸/۷۳۶	۲۶۶	۰/۵۹۷		
	جمع	۱۵۹/۵۲۶	۲۶۹			
تعهد عاطفی	بین گروه‌ها	۴/۶۶۸	۳	۱/۵۵۶	۲/۰۸۰	۰/۱۰۳
	درون گروه‌ها	۱۹۹/۰۱۶	۲۶۶	۰/۷۴۸		
	جمع	۲۰۳/۶۸۳	۲۶۹			
تعهد استمراری	بین گروه‌ها	۴/۵۴۸	۳	۱/۵۱۶	۱/۲۴۵	۰/۲۹۴
	درون گروه‌ها	۳۲۳/۷۹۷	۲۶۶	۱/۲۱۷		
	جمع	۳۲۸/۳۴۵	۲۶۹			
تعهد هنجاری	بین گروه‌ها	۲/۸۲۵	۳	۰/۹۴۲	۰/۷۷۱	۰/۵۱۱
	درون گروه‌ها	۳۲۴/۷۴۷	۲۶۶	۱/۲۲۱		
	جمع	۳۲۷/۵۷۲	۲۶۹			
اخلاق کار اسلامی	بین گروه‌ها	۱/۵۰۰	۳	۰/۵۰۰	۱/۰۳۴	۰/۳۷۸
	درون گروه‌ها	۱۲۸/۶۲۶	۲۶۶	۰/۴۸۴		
	جمع	۱۳۰/۱۲۶	۲۶۹			

جدول ۸: آزمون تفاوت بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس مدرک تحصیلی

متغیرها	آماره‌ها	مجموع	درجه	میانگین	مقدار	P-Value
	آماره‌ها	مجذورات	آزادی	مجذورات	F	
تعهد سازمانی	بین گروه‌ها	۳/۵۵۸	۲	۱/۷۷۹	۳/۰۴۶	۰/۰۴۹
	درون گروه‌ها	۱۵۵/۹۶۸	۲۶۷	۰/۵۸۴		
	جمع	۱۵۹/۵۲۶	۲۶۹			
تعهد عاطفی	بین گروه‌ها	۳/۰۵۰	۲	۱/۵۲۵	۲/۰۳۰	۰/۱۳۳
	درون گروه‌ها	۲۰۰/۶۳۳	۲۶۷	۰/۷۵۱		
	جمع	۲۰۳/۶۸۳	۲۶۹			
تعهد استمراری	بین گروه‌ها	۷/۴۸۵	۲	۳/۷۴۲	۳/۱۱۴	۰/۰۴۶
	درون گروه‌ها	۳۲۰/۸۶۰	۲۶۷	۱/۲۰۲		
	جمع	۳۲۸/۳۴۵	۲۶۹			
تعهد هنجاری	بین گروه‌ها	۳/۰۹۸	۲	۱/۵۴۹	۱/۲۷۵	۰/۲۸۱
	درون گروه‌ها	۳۲۴/۴۷۴	۲۶۷	۰/۲۱۵		
	جمع	۳۲۷/۵۷۲	۲۶۹			
اخلاق کار اسلامی	بین گروه‌ها	۰/۱۰۷	۲	۰/۰۰۹	۰/۰۱۷	۰/۹۸۳
	درون گروه‌ها	۱۳۰/۱۰۹	۲۶۷	۰/۴۸۷		
	جمع	۱۳۰/۱۲۶	۲۶۹			

نتیجه آزمون شفه برای تعهد سازمانی

کارشناسی	تفاوت میانگین	خطای انحراف	سطح معنی داری
منهای کارشناسی ارشد	۰/۳۰۱	۰/۱۲۳	۰/۰۵۳

نتیجه آزمون شفه برای تعهد استمراری

کارشناسی	تفاوت میانگین	خطای انحراف	سطح معنی داری
منهای کارشناسی ارشد	۰/۴۴۱	۰/۱۷۷	۰/۰۴۶

حسابداران دارای مدرک کارشناسی نسبت به حسابداران دارای مدرک کارشناسی ارشد، اعتقاد بیشتری به تعهد سازمانی و مؤلفه تعهد استمراری دارند (جدول ۸). همچنین پاسخ‌دهندگان دارای رشته تحصیلی حسابداری نسبت به پاسخ‌دهندگان دارای رشته تحصیلی مدیریت، اعتقاد بیشتری به مؤلفه تعهد استمراری دارند. این در حالی است که پاسخ‌دهندگان دارای سایر رشته‌های تحصیلی نسبت به پاسخ‌دهندگان دارای رشته تحصیلی حسابداری، اعتقاد بیشتری به اخلاق کار اسلامی دارند.

حسابداران دارای سابقه ۲۰-۱۶ سال نسبت به حسابداران دارای سابقه ۱۵-۱۱، اعتقاد بیشتری به تعهد هنجاری دارند (جدول ۹).

این در حالی است که حسابداران دارای سابقه ۱۵-۱۱ سال نسبت به حسابداران دارای سابقه ۱۰-۶، اعتقاد بیشتری به اخلاق کار اسلامی دارند (جدول ۱۰).

جدول ۹: آزمون تفاوت بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس رشته تحصیلی

متغیرها	آماره‌ها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	P-Value
تعهد سازمانی	بین گروه‌ها	۰/۵۰۷	۳	۰/۱۶۹	۰/۲۸۳	۰/۸۳۸
	درون گروه‌ها	۱۵۹/۰۱۹	۲۶۶	۰/۵۹۸		
	جمع	۱۵۹/۵۲۶	۲۶۹			
تعهد عاطفی	بین گروه‌ها	۱/۸۴۱	۳	۰/۶۱۴	۰/۸۰۹	۰/۴۹۰
	درون گروه‌ها	۲۰۱/۸۴۲	۲۶۶	۰/۷۵۹		
	جمع	۲۰۳/۶۸۳	۲۶۹			
تعهد استمراری	بین گروه‌ها	۱۲/۳۴۵	۳	۴/۱۱۵	۳/۴۶۴	۰/۰۱۷
	درون گروه‌ها	۳۱۶/۰۰۰	۲۶۶	۱/۱۸۸		
	جمع	۳۲۸/۳۴۵	۲۶۹			
تعهد هنجاری	بین گروه‌ها	۰/۶۵۹	۳	۰/۲۲۰	۰/۱۷۹	۰/۹۱۱
	درون گروه‌ها	۳۲۶/۹۱۳	۲۶۶	۱/۲۲۹		
	جمع	۳۲۷/۵۷۲	۲۶۹			
اخلاق کار اسلامی	بین گروه‌ها	۶/۵۲۶	۳	۲/۱۷۵	۴/۶۸۱	۰/۰۰۳
	درون گروه‌ها	۱۲۳/۶۰۰	۲۶۶	۰/۴۶۵		
	جمع	۱۳۰/۱۲۶	۲۶۹			
نتیجه آزمون شفه برای تعهد استمراری						
حسابداری منهای مدیریت	تفاوت میانگین	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری			
	۰/۴۵۱	۰/۱۶۰	۰/۰۴۹			
نتیجه آزمون شفه برای اخلاق کار اسلامی						
سایر رشته‌ها منهای حسابداری	تفاوت میانگین	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری			
	۰/۵۱۱	۰/۱۵۸	۰/۰۱۶			

جدول ۱۰: آزمون تفاوت بین اخلاق کار اسلامی و تعهد

سازمانی و مؤلفه‌های آن بر اساس سابقه کار حسابداری

متغیرها	آماره‌ها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	P-Value
تعهد سازمانی	بین گروه‌ها	۳/۹۱۶	۴	۰/۹۷۹	۱/۶۶۷	۰/۱۵۸
	درون گروه‌ها	۱۵۵/۶۱۰	۲۶۵	۰/۵۸۷		
	جمع	۱۵۹/۵۲۶	۲۶۹			
تعهد عاطفی	بین گروه‌ها	۱/۴۶۹	۴	۰/۳۶۷	۰/۴۸۱	۰/۷۴۹
	درون گروه‌ها	۲۰۲/۲۱۴	۲۶۵	۰/۷۶۳		
	جمع	۲۰۳/۶۸۳	۲۶۹			
تعهد استمراری	بین گروه‌ها	۷/۲۰۰	۴	۱/۸۰۰	۱/۴۸۵	۰/۲۰۷
	درون گروه‌ها	۳۳۱/۱۴۵	۲۶۵	۱/۳۱۲		
	جمع	۳۳۸/۳۴۵	۲۶۹			
تعهد هنجاری	بین گروه‌ها	۱۵/۰۳۲	۴	۳/۷۵۸	۳/۱۸۶	۰/۰۱۴
	درون گروه‌ها	۳۱۲/۵۴۰	۲۶۵	۱/۱۷۹		
	جمع	۳۲۷/۵۷۲	۲۶۹			
اخلاق کار اسلامی	بین گروه‌ها	۸/۹۸۷	۴	۲/۳۴۷	۴/۹۱۵	۰/۰۰۱
	درون گروه‌ها	۱۲۱/۱۳۹	۲۶۵	۰/۴۵۷		
	جمع	۱۳۰/۱۲۶	۲۶۹			
نتیجه آزمون شفه برای تعهد هنجاری						
گروه سنی ۱۶-۲۰ سال منهای گروه سنی ۱۱-۱۵	تفاوت میانگین	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری			
	۰/۹۴۰	۰/۲۸۷	۰/۰۳۳			
نتیجه آزمون شفه برای اخلاق کار اسلامی						
گروه سنی ۱۱-۱۵ سال منهای گروه سنی ۶-۱۰	تفاوت میانگین	خطای انحراف معیار	سطح معنی‌داری			
	۰/۳۶۲	۰/۱۰۹	۰/۰۲۸			

بحث

با توجه به یافته‌های پژوهش از نظر حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد، بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. یافته‌های این پژوهش با پژوهشی که اکپرا و وین (۲۰۰۸ م.) انجام داد، همسویی ندارد و نشان داده شده است که رابطه معنادار بین اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین با پژوهش‌های انصاری و اردکانی (۱۳۹۲ ش.)، حسنی و همکاران (۱۳۹۳ ش.)، آیزلار و گوزل (۲۰۱۴ م.)، حیاتی و سانیاگو (۲۰۱۲ م.)، صلاح‌الدین و همکاران (۲۰۱۶ م.) نیز مغایرت دارد و همسو نیست. تعهد عاطفی بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. این شکل تعهد سازمانی با تعهد نگرشی رابطه بسیار نزدیکی دارد و به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و میل به ماندن تعریف می‌شود. عدم تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد عاطفی از نظر حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد، بیانگر این واقعیت است که اخلاق کار اسلامی نمی‌تواند تضمین‌کننده تعهد عاطفی حسابداران بخش عمومی در دانشگاه‌های مذکور باشد. تعهد استمراری دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است، یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. هر چه میزان سرمایه گذاری‌های فرد در سازمان، بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت در او، کاهش و لذا میزان تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و هر قدر زمان ادامه کار افراد در یک سازمان، طولانی‌تر شود احتمال از دست‌دادن چیزهایی که طی این سال‌ها سعی کرده‌اند آن‌ها را برای خود حفظ کنند، کم‌تر می‌شود. در واقع بسیاری از مردم خود را متعهد و ملزم می‌دانند فقط به این سبب که نمی‌خواهند آن را از دست بدهند، چون جایگزینی ندارند. این افراد دارای درجه بالایی از تعهد استمراری کاری هستند. امروزه افزایش ابزار تمایل به ترک کار بازتابی است از کم‌اهمیت‌شدن تعهد استمراری. عدم تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد استمراری از نظر حسابداران بخش عمومی شاغل در

دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد، بیانگر این واقعیت است که اخلاق کار اسلامی نمی‌تواند تضمین‌کننده تعهد استمراری حسابداران بخش عمومی در دانشگاه‌های مذکور باشد. تعهد هنجاری الزام و احساس تکلیف به باقی‌ماندن در سازمان را نشان می‌دهد. تعهد هنجاری اشاره دارد به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به سبب پافشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود. آن‌ها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند، به شدت نگران آن‌اند که اگر کار خود را ترک کنند، دیگران درباره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. این‌گونه اشخاص میل ندارند مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت کنند و نگران‌اند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکاران آن‌ها شود. عدم تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد هنجاری از نظر حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد، بیانگر این واقعیت است که اخلاق کار اسلامی نمی‌تواند تضمین‌کننده تعهد هنجاری حسابداران بخش عمومی در دانشگاه مذکور باشد. به بیان دیگر، حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی استان کهگیلویه و بویراحمد به سبب فشاری که ممکن است از سوی دیگران برای ترک کار بر آنان وارد شود، حاضر به ادامه کار در دانشگاه مذکور هستند، نه به سبب داشتن اخلاق کار اسلامی. این در حالی است که اخلاق کار اسلامی می‌تواند تضمین‌کننده تعهد هنجاری حسابداران بخش عمومی در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس باشد. به عبارت دیگر، حسابداران بخش عمومی در دانشگاه علوم پزشکی استان فارس که اعتقاد بالایی به اخلاق کار اسلامی دارند، الزام و احساس تکلیف بیشتری نیز به باقی‌ماندن در دانشگاه مذکور دارند که با پژوهش صمدی و مهدی‌خو (۱۳۸۸ ش.) همسو است که نشان دادند که در سطوح مختلف اخلاقی، با تعهد هنجاری تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج مبین آن است که هر چه سطوح اخلاقی ارتقا یابد، میزان تعهد هنجاری بهبود می‌یابد. همچنین با پژوهش یوسف و حسینی (۱۳۸۲ ش.) همسو است که بیان کردند اخلاق کار اسلامی اثر مستقیم و مثبت بر تعهد هنجاری دارد.

نتیجه‌گیری

در سطح سازمانی مهم‌ترین نقطه ضعف متوجه مسائل مدیریتی است، زیرا مدیران خود یکی از عوامل افزایش تمایل‌ها و تعلق‌ها به تعهد سازمانی در کارکنان به شمار می‌روند. در واقع، نبود سیستم مدیریتی کارآمد و برانگیزاننده وجدان کاری در سازمان‌ها، موجبات کاهش گرایش به کار را در میان کارکنان فراهم می‌کند. گرایش‌ها و اندیشه‌های موجود در سازمان نیز از جمله عوامل مؤثر در کاهش وجدان کاری است. برای نمونه، چنانچه کارکنان دریابند می‌توانند با استناد به رابطه با مدیر و نه ضابطه موجبات ارتقای خویش را فراهم آورند. همچنین در صورت عدم توجه به کارکنان فعال، مستعد، متخصص، نوآور و خلاق از سوی سازمان، زمینه کاهش گرایش به اخلاق کار در آنان پدید می‌آید. از آنجا که این نگرش بر فعالیت سازمانی افراد تأثیر می‌گذارد، در نتیجه در مرحله عمل، وجدان کاری در حد بایسته و مطلوب خود پدیدار نمی‌شود. تعهد سازمانی وابستگی روانی یک کارمند به یک سازمان است و فرد را به سازمان وابسته می‌کند. شاید یکی از دلایل عدم تأثیر اخلاق کار اسلامی بر تعهد سازمانی از نظر حسابداران بخش عمومی شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی استان‌های فارس و کهگیلویه و بویراحمد، نبود سیستم مدیریتی کارآمد و همچنین عدم توجه به حسابداران بخش عمومی فعال، مستعد، متخصص، نوآور و خلاق از سوی دانشگاه‌های مذکور، علی‌رغم اعتقاد نسبتاً بالای حسابداران به اخلاق کار اسلامی به استناد نتایج آمار توصیفی است. همچنین نتایج حاصله بیانگر این واقعیت است که اخلاق کار اسلامی نمی‌تواند تضمین‌کننده تعهد سازمانی حسابداران بخش عمومی در دانشگاه‌های مذکور باشد.

References

1. Zanjani H, Noghani M, Hesami Z. Organizational Commitment Of Ferdowsi University' Mashhad And Social Factors Affecting On It. *Social Studies J* 2009; 3(3): 87-110. [Persian]
2. Tavasoli GH. A. Sociology of work and occupation. Tehran: Samt; 2002. [Persian]
3. Rahman Seresht H, Rafiee M, Koosha M. Social responsibility. Meta-organization ethics. *Tadbir Journal* 2009; 204: 1-4. [Persian]
4. Mir Tajedini MR. Ethics of government agents from the point of view of Islam. 1st ed. Tehran: Islamic Advertising Organization Publishing Center; 2005. [Persian]
5. Gharamaki F. Organizational Ethics. Tehran: SarAmad Publishing Center; 2009. [Persian]
6. Salehi M, Dadgar Z. The Relationship between Professional Ethics and Organizational Commitment from the Viewpoint of Nurses in Imam Khomeini Hospital in Sari. *Iran Journal Bioethics* 2016; 20(6): 33-46. [Persian]
7. Salahudin SH, Baharudin S, Safizal M, Osman A. The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Procedia Economic and Finance* 2016; 35: 582-590.
8. Sharbatoghlie A, Mosleh M, Shokatian T. Exploring Trends in the Codes of Ethics of the Fortune 100 and Global 100 Corporations. *Journal of Management Development* 2013; 7(32): 675-689.
9. Mir Sepasi N. Human Resource Management and Labor Relations. 12th ed. Tehran: Mir Publication; 1993. p.16-17. [Persian]
10. Basirat M, Imani S, Zaranezhad M, Dehghan Najmabadi A. Effect Of Entrepreneurial Orientation Mediating The Relationship Between Internal Marketing And Organizational Commitment (The Case Study: Staff Offices Aghajari Oil And Gas Exploitation Company). *Productivity Management Journal* 2015; 8(32): 147-169. [Persian]
11. Baghi NasrAbadi A. The role of professional ethics in the success of an organization. *Cultural Research and Islamic Education* 2014; 2(1): 69-88. [In Persian]
12. Rokhman W. The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies* 2010; 15(1): 21-27.
13. Rizk RR. Back to basics: an Islamic perspective on business and work ethics. *Soc Respons Journal* 2008; 4(1-2): 246-254.
14. Babelan ZA, Gharibzadeh R, Mortezaadeh AA, Dadjou A. The role of managers' professional ethics in organizational excellence, with the mediation of job engagement. *Bioethics Journal* 2017; 6(22): 59-70. [Persian]
15. Hasani M, Heidarzadeh Z, Ghasemzadeh Alishahi A. Islamic Ethics and evaluate the impact of organizational culture on job satisfaction and organizational commitment in Shahid Chamran University. *Islamic Management* 2013; 2(20): 9-32. [Persian]
16. Mohamed N, Abdul Karim N S, Hussein R. Linking Islamic work ethics to computer use ethics, job satisfaction and organizational commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics* 2010; 1: 13-23.
17. Nazli A, Ghazali M, Suhaiza I. The influence of personal attributes and organizational ethics position on accountants judgments: Malaysian scenario. *Social Responsibility Journal* 2013; 2(9): 281-297.
18. Allen N, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organizations. *Journal of Occupational Psychology* 1990; 1(63): 1-18.
19. Moshabeki A, Dostar M. The Effect of Emotional Intelligence Model of Managers on Employee Organizational Commitment with Regard to Leadership Styles. *Journal of Moddars Human Sciences* 2007; 11: 211-234.
20. Greenberg J. Baron Robert A Behavior in Organizations. New Jersey: Upper Saddle River, Prentice Hall; 2000.
21. Weng Q, Mcelroy JC, Morrow PC, Liu R. The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 2010; 3(77): 391-400.
22. Vakola M, Nikolaou I. Attitudes towards organizational change: what is the role of employees, stress and commitment?. *Journal of Employee Relation* 2005; 2(27): 160-174.
23. Moogheli A, HasanPoor A, Hasnpoor M. Surveying of the Relationship between Employee Empowerment and Organizational Commitment in the 19 Districts of Tehran Education Organization. *Governmental Management* 2008; 1(2): 119-132. [Persian]
24. Sarmadi MR, Seif MH, Mortezaeipoor MN. The Causal Model of Islamic Work Ethic and Organizational Commitment: Mediator Role of

Organizational Justice (The Studied of Case: Yasuj university of Medical Sciences). *Bioethics Journal* 2017; 6(22): 71-80. [Persian]

25. Zandi A. The Masloo Pyramid is what it is and what it is used for?. Amin Zandi Web Site Clinical Psychology; 2016. Available at: <http://mantegh.me/> /هرم-مازلو-چیست-و-چه-کاربردی-دارد/

26. Abololayi B. Factors Affecting the Increase and Reduction of Motivation of Staff of the Organization. Faculty of University Management; 2015. Available at: <http://blog.vla.ir/>.

27. Daei A. Effects of successful management on employee performance in the General Directorate of Standardization and Industrial Research. Daei website; 2006. Available at: <http://eanjoman.blog.ir/post/>.

28. Ansari ME, Ardakani M-SH. Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Medical Ethics and History of Medicine* 2014; 6(2): 86-98.

29. Hasani M, Rahimi M, Sameri M. Islamic work ethic impact on organizational justice, job satisfaction and employee absenteeism power department city of Orumiyeh. *Organizational Culture Management* 2015; 12(4): 613-633.

30. Okpara JO, Wynn P. Bwork ethics, Protestantism and human capital. *Journal: Economics Letters-Econ Leet* 2008; 2(107): 99-101.

31. Hayati K, Canigo L. Islamic work ethics: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *International Congress on Interdisciplinary Business and Social Science* 2012; 65: 272-277.

32. Ayazlar G, Guzel B. The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2014; 131: 319-325.

33. Sheldon M. Investment and involvement as mechanisms producing to the organization. *Administrative Science Quarterly* 1971; 16: 143-150.

34. Maume DJ. Gender difference in taking vacation time. *Work and Occupations* 2006; 2(33): 161-190.