

تأثیر دینداری و اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان (مطالعه موردی: شهر تهران)

نگین سنگری*

ابوالفضل گائینی**

بهروز پورولی***

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۰/۲۷

چکیده

یکی از ابعاد مهم و قابل ملاحظه اخلاق کاری، سختکوشی است، اما با این وجود مطالعات محدودی در خصوص عوامل تأثیرگذار بر رفتار سختکوشی کارکنان صورت گرفته است. هدف از این پژوهش بررسی تأثیرات دینداری و اخلاق کار اسلامی بر رفتار سختکوشی کارکنان است. روش تحقیق توصیفی پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه است. جامعه آماری کارکنان مسلمان شرکتهای تولیدی و خدماتی شهر تهران، تعداد نمونه ۳۵۱ نفر و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. به منظور بررسی رابطه میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده گردید و برای بررسی تفاوت میان دو گروه کارکنان مجرد و متأهل در زمینه رفتار سختکوشی از آزمون ۱ گروههای مستقل بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق کار اسلامی و دینداری هر دو عواملی هستند که بر رفتار سختکوشی کارکنان تأثیر مثبت دارند. همچنین درخصوص متغیر سختکوشی، با توجه به وضعیت تأهل آزمودنی‌ها، نتایج متفاوتی بدست آمد، بدین معنی که کارکنان متأهل در متغیر رفتار سختکوشی، میانگین بالاتری به دست آورده‌اند. نتایج پژوهش، باری‌کننده مدیران در خصوص ارتقاء رفتار سختکوشی کارکنان از طریق اشاعه فرهنگ دینداری و اخلاق مداراری در سازمان می‌باشد...

کلید واژه‌ها: سختکوشی، اخلاق کار اسلامی، دینداری

*دانش آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، مدرس دانشگاه، (نویسنده مسئول)

neginsangari@ut.ac.ir

** عضو هیات علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه againi@rihu.ac.ir

*** دانش آموخته دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران، مدرس دانشگاه purvali@ut.ac.ir

مقدمه

نگرش دینی مجموعه‌ی باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است (ابراهیمی و همکاران^۱، ۱۳۸۷). دین موهبتی الهی است که نیازها و خواسته‌های بنیادین روانی به ویژه نیاز به عشق و جاودانگی را تحقق می‌بخشد. باورهای دینی همواره در طی حیات بشر با او همراه بوده است، به عقیده فرانکل بیانگذار مکتب "معنی درمانی" در واقع یک احساس مذهبی عمیق در ضمیر ناهشیار همه انسانها وجود دارد (شریفی و همکاران^۲، ۱۳۸۵). هویت اخلاقی و هویت دینی افراد با یکدیگر همپوشانی دارند (واکر و پیتس^۳، ۱۹۹۸). اخلاق کار، نگرش فردی را درخصوص جنبه‌های گوناگون کار منعکس می‌کند (یوسف درویش^۴، ۲۰۰۱). اخلاق کار بر سختکوشی^۵ کارکنان برای رسیدن به رستگاری تاکید می‌نماید و با کمال، تقوا، پرهیزگاری و سخت کار کردن سنجیده می‌شود. کارکنان اخلاق مدار در زمینه کاری به سختکوشی و سخت کار کردن تمایل دارند (زینبرگ^۶، ۲۰۰۵). آنان در تلاش برای سختکوشی در تمامی ابعاد حرفه‌ای خویشند، در نتیجه بسیار بهره ور هستند (ویر^۷، ۱۹۸۵). از طرف دیگر کارکنان فاقد اخلاق کاری، افرادی سست عنصر و تنبل هستند که از ضعف شخصیت رنج می‌برند، به طوریکه پیش بینی می‌گردد در مقیاس کلان، فقدان سختکوشی به مشکلات اجتماعی منجر می‌گردد (مدراک^۸، ۱۹۹۹). در دین اسلام نیز به تلاش و سختکوشی بسیار تاکید شده است، رفتار سختکوشی، یکی از ابعاد مهم و قابل ملاحظه اخلاق کاری است و یکی از متغیرهایی است که در انواع سازمانها بسیار مورد پیش بینی قرار گرفته، اما با این وجود مطالعات محدودی در خصوص بررسی عوامل موثر بر سختکوشی

۱. Ibrahimi, et al.

۲. Sharifi, et al.

۳. Walker LJ, Pitts RC.

۴. Yousef Darwish

۵. Hardworking

۶. Zinbarg

۷. Weber

۸. Mudrack

کارکنان صورت گرفته است. جستارهای گسترده انجام شده پیرامون موضوع مورد پژوهش حاکی از آن است که مطالعات اندکی در زمینه اخلاق کار اسلامی^۱ و دینداری^۲ در کشور انجام شده است و به طور اخص در خصوص رفتار سختکوشی کارکنان و عوامل تاثیرگذار بر آن پژوهشی یافت نشد. به همین جهت این پژوهش به بررسی تاثیر دین‌گرایی و اخلاق کار اسلامی (که سخت کار کردن را فضیلت می‌شمارد) بر سختکوشی کارکنان و بررسی رفتار سختکوشی کارکنان با توجه به وضعیت تاهل آنها می‌پردازد.

مبانی نظری تحقیق

از آنجاییکه در کشور ما دین‌گرایی و نگرش دینی از اهمیت خاصی برخوردار است نتایج مطالعات صورت گرفته مبین تاثیرگذاری دینداری بر تفکر، شخصیت و رفتار افراد است، دین سرچشمه فلسفه اخلاقی افراد است که سره را از ناسره متمایز می‌سازد، دیدگاههای اخلاق کار اسلامی، کار را فضیلت می‌شمرد و سختکوشی نیز باور به فضیلت کار سخت است.

اخلاق کار^۳

اخلاق کار، نگرش فردی را در خصوص جنبه‌های گوناگون کار از جمله تمایل به فعالیت و مشارکت، پاداشهای مادی و غیرمادی و پیشرفت شغلی را منعکس می‌کند (یوسف درویش، ۲۰۰۱) و به دو دسته اخلاق کار پروتستان و اخلاق کار اسلامی تقسیم می‌شود. مفهوم اخلاق کار پروتستانی را "وبر" بر اساس رابطه علی بین اخلاق کار و بهبود نظام سرمایه داری ارائه کرد. نظریه وبر موفقیت در تجارت را با اعتقاد مذهبی پیوند زده است. وی معتقد بود که یک نیروی جهت دهنده معنوی در نظام سرمایه داری وجود دارد که بر پایه آن موفقیت مالی و کاری، نه تنها ابزاری برای دستیابی به اهداف شخصی بلکه به منظور دستیابی به اهداف مذهبی نیز

۱. Islamic Work Ethic

۲. Religiosity

۳. Work Ethic

هست (ویر، ۱۹۵۸). اما در مورد اخلاق کار اسلامی می‌توان آن را به عنوان مجموعه‌ای از اصول اخلاقی تعریف کرد که خوب را از بد متمایز می‌نماید (رخمن^۱، ۲۰۱۰) و سرچشمه آن قرآن، سنت نبوی و کلام امامان معصوم (علیهم‌السلام) است.

اخلاق کار اسلامی^۲

دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی به کار فضیلت و شرافت بخشیده و آن را بسان عبادت در نظر گرفته است. کار در اسلام به عنوان یک ارزش در سایه نیازهای بشر و لزوم ایجاد تعادل در زندگی فردی و اجتماعی در نظر گرفته می‌شود (علی^۳، ۲۰۰۱). پیامبر اکرم (ص) در این باره می‌فرماید: "کسی که برای خانواده اش زحمت بکشد، همانند مجاهد در راه خداست که شمشیر می‌زند" (بحارالانوار، ج ۱۰۰). در قرآن از کلمات مترادف و هم معنی "کار و تلاش" فراوان یاد شده. برای مثال از کلمه "عمل" با مشتقاتش، ۳۶۶ مرتبه و کلمه "فعل" با مشتقاتش ۱۰۷ مرتبه و کلمه "جهد" با مشتقاتش ۴۱ مرتبه و کلمه "سعی" با مشتقاتش سی مرتبه و کلمه "صنع" با مشتقاتش، سی مرتبه استفاده شده است. همچنین حدود چهارصد آیه در ترغیب به "کار و تلاش" و بیان ارزش و اهمیت آن وارد شده است. تعدادی از آیات نورانی قرآن کریم نیز درباره مشاغل انبیاء الهی است که به کار و تلاش می‌پرداختند تا هم معاش خویش را تامین کنند و هم دیگران را تشویق به کار و تلاش نمایند (جان مشایخ^۴، ۱۳۹۱). قرآن با تنبلی، اتلاف وقت و یا درگیر کردن خود در یک کار غیر تولیدی مخالف است و از کار به عنوان منبع شادی و کامیابی یاد می‌کند، کار سخت را ارزش دانسته و معتقد است افراد سخت کوش، در کار خود احتمال پیشرفت بیشتری خواهند داشت (علی و اوایهان^۵، ۲۰۰۸). قرآن به مسلمانان آموزش می‌دهد که به طور مداوم و هرجا که ممکن است کار کنند: "و باز در پی کسب و کار خویش در زمین منتشر شوید و از فضل خدا

۱. Rokhman

۲. Islamic Work Ethic

۳. Ali, A.

۴. Janmashayekh

۵. Ali & Owaihan

روزی طلبید" (جمعه، ۱۰). نبی اکرم (ص) و امامان معصوم (ع) در سخنان خود به کار به عنوان یک ارزش توجه می‌کنند و آن را نه تنها وسیله‌ای برای امرار معاش بلکه یکی از امور عبادی و حتی بالاتر از برخی عبادتها دانسته‌اند. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: عبادت هفتاد جزء دارد و برترین آن کسب روزی حلال است (وسائل الشیعه، ج ۲). در اسلام بیکاری مردود و مطرود می‌باشد و کار به عنوان یک امر مقدس، شناخته شده است (مطهری^۱، ۱۳۷۸). پیامبر اعظم (صلی الله علیه و آله و سلم) افراد تنبل و بیکار را که تن به کار نمی‌دهند و می‌خواهند از دست‌رنج دیگران استفاده کنند، مورد نکوهش و سرزنش شدید قرار داده، می‌فرماید: "از رحمت خدا دور است کسی که بار زندگی خود را به گردن دیگری بیندازد. ملعون است، ملعون، کسی که اعضای خانواده‌اش را در اثر ندادن نفقه تباه کند" (تحف العقول، ص ۳۷). حضرت علی (ع) می‌فرماید: مومن باید شبانه روز خود را به سه قسمت تقسیم کند: زمانی برای نیایش و عبادت پروردگار، زمانی برای تامین هزینه زندگی و زمانی برای واداشتن نفس به لذت‌هایی که حلال و مایه زیبایی است (نهج البلاغه / حکمت ۳۹۰). آفرین به کسی که پیش خود فروتن و کسب او پاکیزه (و حلال) باشد (بحار الانوار، ج ۱۰۳). از امام کاظم (ع) نقل شده است: کسی که در پی روزی حلال برای خود و خانواده اش باشد، همانند کسی است که در راه خدا جهاد کند (بحار الانوار، ج ۱۰۳). امام صادق (ع) فرموده‌اند: هیچ خیری نیست در کسی که دوست ندارد مال حلال جمع کند تا آبروی خود را با آن حفظ کند و قرض خود را با آن ادا کند. (چنین کسی انسان بی‌خیر است) (بحار الانوار، ج ۱۰۳).

کلام الهی و آموزه‌های پیامبر اکرم (ص) و ائمه اطهار (علیهم السلام) مبین این است که اخلاق کار اسلامی به انکار زندگی مادی و تلاش برای آن نمی‌پردازد، بلکه کار را برای تحقق و تکامل زندگی لازم می‌داند و به تلاش اقتصادی و کاری توجه زیادی دارد. فداکاری برای کار را ارزش می‌داند و معتقد است افراد برای انجام کاری که در توان آنهاست، حداکثر تلاش خود را بکنند (یوسف درویش، ۲۰۰۱). اما در اسلام هیچ گونه تأکیدی بر فضیلت کار به خاطر کار، آنگونه که در صورتهای خاصی از پروتستانسیسم یافت می‌شود، وجود ندارد. در چشم انداز اسلامی، کار

۱. Motahari

در پرتو نیازهای بشر و ضرورت برقراری تعادل و آرامش در زندگی فردی و اجتماعی یک فضیلت محسوب می‌شود و همواره با تاکید بر فانی و گذرا بودن دنیا از حرص و آز و ثروت اندوزی، نهی شده است (نصر^۱، ۱۳۸۷). در اسلام کار به عنوان منبع استقلال و ابزاری برای تسریع رشد شخصی و تحقق رضایت فرد در نظر گرفته می‌شود (همان منبع). در اخلاق کار اسلامی، ارزش کار بیشتر به دلیل امتیازها و منافع ضمنی است که فرد هنگام کار کردن به دست می‌آورد، تا نتیجه‌ای که آخر کار حاصل می‌شود. مشارکت هدفمند در کار که دستیابی به اهداف شخصی و اجتماعی را تسهیل می‌کند، مبنای اصلی اخلاق کار اسلامی است. در اسلام کار یک ارزش است به این علت که فرد با کار کردن هم به خود و هم به اجتماع خدمت می‌کند (علی و الکاظمی^۲، ۲۰۰۸).

بیشتر پژوهشهایی که در رابطه با اخلاق کار صورت گرفته است، در غرب و تمرکز آن بر اخلاق کار پروتستانی بوده است. در زمینه اخلاق کار اسلامی تحقیقاتی چند صورت گرفته است، از جمله:

- درویش یوسف (۲۰۰۱) به بررسی تعهد سازمانی به عنوان پل ارتباطی میان اخلاق اسلامی کار و نگرشهایی در جهت نیل به تغییر سازمانی پرداخته و نتیجه گرفته است که اخلاق اسلامی کار بر جنبه‌های مختلف تعهد سازمانی و نگرشهای مربوط به تغییر سازمانی به طور مستقیم و مثبت تاثیرگذار است.
- بنیتی زینل (۲۰۰۸) نیز به بررسی رابطه میان اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی پرداخته است و نتیجه گرفته است که میان آنها رابطه مستقیم و مثبت وجود دارد.
- رخصمن (۲۰۱۰) با بررسی تاثیر اخلاق اسلامی کار بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی مشاهده کرد که اخلاق کار اسلامی، تاثیر مثبتی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد، اما تاثیری بر تمایل به ترک سازمان ندارد.
- رشیدی (۱۳۸۳) نیز به بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و اخلاق اسلامی کار پرداخت و نتایج

۱. Nasr

۲. Ali & Alkazemi

- مبتنی بر وجود رابطه معنادار میان اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی بود.
- جان مشایخ (۱۳۹۱) به بررسی ارتباط میان اخلاق اسلامی کار و خلاقیت کارکنان پرداخته و نتیجه گرفته است که رابطه مثبت معناداری میان آن دو وجود دارد.

دینداری^۱

نگرش دینی مجموعه‌ی باورهای دینی، رفتارهای دینی و تعاملات الهی است، به عبارت دیگر جهان‌بینی و کیفیت زندگی دینی، اخلاقیات و عقاید، عبادات، رفتارهای اجتماعی و معنویت درونی، اجزای شکل دهنده‌ی نگرش دینی می‌باشند (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۸۷). واکر و پیتس^۲ (۱۹۹۸) از نتایج حاصل از یک تحقیق تجربی نتیجه گرفتند که هویت اخلاقی و هویت دینی افراد با یکدیگر همپوشانی دارند. نتایج مطالعات آکوینا و رید^۳ (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که رابطه معناداری میان دین دار بودن افراد و هویت اخلاقی آنها وجود دارد و دین سرچشمه فلسفه اخلاقی افراد است. دینداری را می‌توان چنین تعریف کرد: «شناخت و باور به پروردگار یکتا، انبیاء، آخرت و احکام الهی، داشتن علائق و عواطف معینی نسبت به خدا، خود، دیگران و جهان هستی در جهت تقرب به خدا و التزام و عمل به وظایف دینی» (خدایاری^۴، ۱۳۸۵). بنابراین تعریف می‌توان ابعاد ذیل را برای دینداری در نظر گرفت:

الف) **شناخت**: شناخت به معنای دانش اصول دین یعنی یقین به خدا، آخرت و پیامبران و آگاهی از فروع دین است.

ب) **باور**: باور به معنای پذیرش، اقرار و تصدیق قلبی نسبت به اصول و شرایع دین است.

ج) **علائق و عواطف دینی**: علائق دینی شامل کلیه‌ی احساسات و عواطف مثبت (حب) و منفی (بغض) است. عواطف مثبت در راستای شناخت و پذیرش قلبی، نسبت به پروردگار یکتا، انبیاء و مومنین در فرد دیندار به وجود می‌آید و عواطف منفی تحت تأثیر محبت به خدا،

۱. Religiosity

۲. Walker LJ, Pitts RC.

۳. Aquino K, Reed A.

۴. Khodayari

نسبت به دشمنان دین الهی مطرح می‌شود.

د) **التزام به وظایف دینی**: التزام به وظایف دینی یعنی فرد دیندار در پی به وجود آمدن معرفت و احساس عاطفی نسبت به پروردگار، انبیا و اولیا دین، انجام تکالیف و احکام دینی را در حیطه‌ی شخصی، اجتماعی و اقتصادی بر خود بایسته بداند.

نتایج حاصل از پژوهشهایی که تاکنون در مورد دینداری انجام شده است، بیانگر تأثیرگذاری دین بر تفکر، شخصیت و رفتار افراد است (شکرکن، ۱۳۸۴). از جمله مطالعات صورت گرفته در زمینه دینداری می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود: رابطه‌ی نگرش دینی و سازگاری اجتماعی دانشجویان (تمدنی، ۱۳۸۵) - رابطه‌ی مذهب و سلامت روانی (خدایاری فرد، ۱۳۸۵) - بررسی رابطه‌ی بین دینداری و کنترل خشم در دانش آموزان (پورغلامی و فرشابندی، ۱۳۹۱) - نگرش دینی و سلامت عمومی و شکیبایی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز (شریفی و همکاران، ۱۳۸۵) - رابطه‌ی دینداری با سلامت، شادکامی و اضطراب (بارون^۱، ۲۰۰۶) - رابطه‌ی مذهب با سلامت روان (هاکنی و ساندرز^۲، ۲۰۰۳).

سختکوشی^۳

سختکوشی باور به فضیلت کار سخت است. فردی که از اخلاق سختکوشی حمایت می‌کند، ارزش زیادی برای کارسخت قائل است و فردی که از کارسخت رویگردان است محکوم به شکست است (میلر و همکاران^۴، ۲۰۰۲). در اسلام، کار از ارزش و جایگاه بالایی برخوردار است. از کار به عنوان عبادت، جهاد و نبرد مقدس یاد می‌شود و کار سخت و منظم تشویق می‌شود. پیامبر اکرم (ص) فرموده‌اند: کارسخت موجب آموزش گناهان است (الکافی، ج ۴). عبادت هفت جزء دارد که با فضیلت ترین آن کسب حلال است (نهج الفصاحه)، کسی که بعد از تلاش در طلب مال

۱. Baroun

۲. Hackney, C.H. & Sanders, G.S.

۳. Hardworking

۴. Miller, et, al.

حلال بیتوته و استراحت کند، او آمرزیده شب را به صبح می‌آورد (بحارالانوار، ج ۱۰۳). از ایشان نقل شده است: ایمان در ده چیز است: شناخت، فرمانبری از خدا، علم، عمل، پاکدامنی، سخت کوشی، شکیبایی، یقین، خشنودی و تسلیم در برابر خدا. هر یک از این ده رکن کم شود، رشته ایمان از هم پاشیده می‌شود (بحارالانوار، ج ۲۸). از فرموده‌های پیامبر اکرم (ص) است که: برترین کارها، دشوارترین آنهاست (بحارالانوار، ج ۷۰). برترین کار، با دوام‌ترین آنهاست، هر چند اندک باشد (تنبيه الخواطر، ج ۱). برای دنیای خود چنان کار کن که گویی جاودانه زندگی می‌کنی و برای آخرت چنان کار کن که گویی فردا خواهی مرد (تنبيه الخواطر، ج ۲).

از فرمایشات حضرت علی (ع) است که: کار کنید و آن را به پایانش رسانید و در آن پایداری کنید؛ آن گاه شکیبایی ورزید و پارسا باشید، همانا شما را پایانی است؛ پس، خود را به آن پایان (بهشت) رسانید (نهج البلاغه / خطبه ۱۷۶). در کار پیگیر باشید، زیرا خداوند برای کار مؤمنان پایانی جز مرگ قرار نداده است (مستدرک الوسائل، ج ۱). کار (خیر) اندک، که بر آن مداومت ورزی، از کار بسیار که از آن خسته شوی، امیدوار کننده‌تر است (نهج البلاغه / حکمت ۲۷۸). بر شما باد به تلاش و سخت کوشی و مهیا شدن و آماده گشتن (نهج البلاغه، خطبه ۱۳۰). برترین کارها، کاری است که نفس خود را بر انجام آن مجبور گردانی (بحارالانوار، ج ۷۸). هر که در عمل کوتاهی کند، به اندوه گرفتار آید (نهج البلاغه / حکمت ۱۲۷).

امام باقر (ع) می‌فرمایند: هیچ چیز نزد خداوند، محبوب‌تر از کاری نیست که بر آن مداومت شود، هر چند اندک باشد (الکافی، ج ۲).

از امام صادق (ع) نقل شده است: تو را به تقوای الهی و پارسایی و کوشش سفارش می‌کنم و بدان که کوششی که در آن پارسایی نباشد، سودی نمی‌دهد (بحارالانوار، ج ۷۰).

همانگونه که از فرمایشات پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه اطهار (علیهم السلام) بر می‌آید، در دین اسلام به کار و تلاش و سختکوشی، فراوان توصیه شده است. اما با این وجود مطالعات اندکی به این موضوع پرداخته‌اند. با بررسی ادبیات موضوع در خصوص سختکوشی کارکنان در سازمان تنها یک مورد پایان نامه با هدف بررسی عوامل موثر بر سختکوشی مدیران یافت شد،

باقرلو^۱ (۱۳۸۷) به بررسی عوامل موثر بر سختکوشی مدیران پرداخته و نتیجه گرفته است که سخت کوشی مدیران تحت تأثیر عوامل تعهد به کار، چالش طلبی و کانون کنترل درونی قرار دارد. در سایر پژوهشها، سختکوشی به عنوان یکی از عوامل اندازه گیری انگیزه پیشرفت مورد بررسی قرار گرفته است که در ذیل به نمونه ای از آنها اشاره می شود: ابراهیمی نژاد و سلیمیان^۲ (۱۳۸۶) به بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان پرداخته اند، در این پژوهش انگیزه پیشرفت با چهار عامل هدفمندی، سختکوشی، رقابت جویی و مسئولیت پذیری مورد سنجش قرار گرفته است.

سؤالات تحقیق

با توجه به مباحث بیان شده می توان سؤالات ذیل را مطرح نمود:

- آیا میان دینداری و اخلاق کار اسلامی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؟
- آیا دینداری بر سختکوشی کارکنان تأثیرگذار است؟
- آیا اخلاق کار اسلامی بر سختکوشی کارکنان تأثیرگذار است؟
- آیا میان کارکنان مجرد و متأهل از لحاظ رفتار سختکوشی تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث نحوه گردآوری داده ها پژوهش توصیفی - پیمایشی به شمار می رود. همچنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده ها، پژوهش کمی است.

قلمرو آماری

جامعه مورد بررسی در این پژوهش، کارکنان مسلمان ده شرکت تولیدی و خدماتی شهر تهران است که از فهرست اسامی شرکتهای، به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند، تعداد جامعه آماری برابر با ۳۵۰۰ نفر است، بر اساس جدول مورگان، تعداد نمونه ۳۴۶ نفر برآورد شد، نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفت. برای اطمینان از جمع آوری پرسشنامه ها به

۱. Bagherlou

۲. Ibrahimejad & Salimian

تعداد مناسب، تعداد ۳۶۰ پرسشنامه بین کارکنان توزیع شد و پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۳۵۱ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل داده‌ها قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه تدوین شده در مقیاس پنج تایی لیکرت است. برای سنجش دینداری افراد از پرسشنامه‌ی خدایاری فرد با ۳۲ سؤال استفاده شد، این ابزار شامل مواردی چون ارزشها، اخلاقیات، اثر مذهب در زندگی، رفتار انسان و باورهای مذهبی است. پایایی این آزمون توسط روش بازآزمون ۰۸۳ گزارش شده است که نشان دهنده قابلیت اعتماد بالای آن است (کوشکی و خلیلی فر^۱، ۱۳۸۹). برای سنجش اخلاق کاری اسلامی کارکنان از پرسشنامه اخلاق کاراسلامی علی^۲ (۲۰۰۱) با ۱۷ سؤال استفاده شد که پایایی آن توسط رشیدی^۳ (۱۳۸۳) با روش بازآزمون ۰۸۳ تعیین شده و حاکی از قابلیت اعتماد بالای آزمون است. برای سنجش سختکوشی کارکنان به دلیل اینکه ابزار سنجش استاندارد اسلامی تدوین نگردیده است، از آزمون طراحی شده توسط میلر و همکاران^۴ (۲۰۰۲) با ۱۰ سؤال استفاده شده است، چرا که آزمون استاندارد است که با آموزه‌های اسلامی در زمینه‌های سختکوشی نیز مغایرتی نداشته و از این بابت محدودیتی برای پژوهش حاضر ایجاد نمی‌نماید. پایایی آن توسط روش بازآزمون ۰۸۶ تعیین شده و این آزمون نیز از قابلیت اعتماد بالایی برخوردار است.

در پژوهش حاضر نیز برای آزمودن پایایی پرسشنامه، نمونه اولیه‌ای شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده و با کمک نرم افزار آماری اس پی اس اس^۵ میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و ۰۸۶ به دست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول ابزار است. روایی ابزار سنجش نیز توسط ده تن از اساتید و خبرگان مورد

۱. Koushki

۲. Ali, A.

۳. Rashidi

۴. Miller.et, al.

۵. SPSS

تایید قرار گرفته است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

پس از گردآوری داده‌ها، با استفاده از نرم افزار آماری اس پی اس^۱، به منظور بررسی رابطه میان متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندمتغیره استفاده شد و برای بررسی تفاوت میان دو گروه کارکنان مجرد و متأهل در زمینه رفتار سختکوشی از آزمون t گروه‌های مستقل بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱- اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری

درصد (%)	تعداد	آماره توصیفی	
۷۹	۲۷۹	مرد	جنسیت
۲۱	۷۲	زن	
۱۵	۵۳	دیپلم	تحصیلات
۲۱	۷۵	فوق دیپلم	
۵۶	۱۹۷	لیسانس	
۷	۲۶	فوق لیسانس	
۴۱	۱۴۳	مجرد	وضعیت تاهل
۵۹	۲۰۸	متاهل	

به منظور پاسخ به سؤال اول پژوهش که آیا میان دینداری و اخلاق کار اسلامی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، نتایج را به همراه میانگین و انحراف معیار متغیرها در جدول شماره ۲ مشاهده می‌نمایید.

۱. SPSS

جدول ۲- ضرایب همبستگی پیرسون و میانگین متغیرها

تعداد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	اخلاق	دینداری	سختکوشی
۱۳۵۱ اخلاق	۴.۶۴۰۸	۰.۴۳۱۵۲	۱		
۳۵۱ دینداری	۴.۷۶۴۳	۱.۰۴۴۷۸	۰.۶۷**	۱	
۳۵۱ سختکوشی	۴.۲۳۰۶	۰.۷۰۱۹۰	۰.۲۸۲**	۰.۳۱۱**	۱

* Correlation is significant at the .۰۵ level ** Correlation is significant at the .۰۱ level

نتایج گویای این است که میان متغیرهای دینداری و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=۰.۶۷$) که با نتایج حاصل از پژوهشهای صورت گرفته در خصوص اخلاق کاری پروتستان که پیش از این اشاره شد، همخوانی دارد.

جدول ۳- نتایج رگرسیون چند متغیره

متغیرهای وابسته رفتار سختکوشی	متغیرهای مستقل
** ۰,۳۱۱ (β)	دینداری
** ۰,۲۸۲ (β)	اخلاق کار اسلامی
۰,۱۸۶	ضریب تعیین (R ^۲)
۸۲,۰۳۷**	F

** Significant at the .۰۱ level

با توجه به نتایج جدول فوق دیده می‌شود که متغیرهای دینداری و اخلاق کار اسلامی هر دو بر متغیر رفتار سختکوشی به طور مثبت و معنادار تاثیر گذارند و ضریب تعیین نیز معنادار می‌باشد ($R^2=۰.۱۸۶$) و نشان می‌دهد که حدود ۱۹ درصد از تغییرات رفتار سختکوشی کارکنان به وسیله متغیرهای دینداری و اخلاق کار اسلامی تبیین می‌شود. به منظور بررسی اینکه آیا رفتار سختکوشی در دو گروه کارکنان مجرد و متأهل تفاوت معناداری دارد، از آزمون معنی داری t برای گروههای مستقل استفاده شد.

جدول شماره ۴- آزمون t برای دو گروه کارکنان مجرد و متأهل

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	t	سطح معنی داری
رفتار سختکوشی	کارکنان مجرد	۱۴۳	۳.۵۸	۰.۶۵	۵.۷۹	۰.۰۰۱
	کارکنان متأهل	۲۰۸	۴.۷۷	۰.۴۶		

همانگونه که از نتایج مشخص است میان دو گروه کارکنان مجرد و متأهل از لحاظ رفتار سختکوشی تفاوت معناداری وجود دارد ($t=5.79, p=0.001$) و کارکنان متأهل در مورد رفتار سختکوشی میانگین بالاتری از کارکنان مجرد کسب کرده‌اند.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر، رابطه میان دینداری و اخلاق کار اسلامی با یکدیگر و تأثیرشان بر رفتار سختکوشی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که کارکنان در جامعه آماری مورد بررسی در هر سه متغیر دینداری، اخلاق کار اسلامی و سختکوشی میانگین بالایی کسب کرده‌اند. همچنین اینکه رابطه مثبت و معناداری میان دینداری و اخلاق کار اسلامی وجود دارد. نتایج رگرسیون نیز گویای تأثیرگذاری مثبت، دینداری و اخلاق کار اسلامی بر رفتار سختکوشی کارکنان است و حدود ۱۹ درصد از تغییرات رفتار سختکوشی کارکنان توسط دو عامل دینداری و اخلاق کار اسلامی تبیین می‌گردد. البته باید در نظر گرفت که در این پژوهش تأثیر عوامل محیطی و شرایط سازمان مد نظر و مورد بررسی قرار نگرفته است. اگرچه شرکتهای تولیدی و خدماتی هر دو در نمونه مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما تأثیر نوع فعالیت، فرهنگ، اندازه، شرایط اقتصادی و عوامل محیطی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و ممکن است از پژوهش در جامعه آماری دیگری نتایج متفاوتی حاصل شود. صرف نظر از محدودیت ذکر شده، این نتایج می‌تواند برای مدیران سازمانها نوید بخش باشد، چرا که با توجه به فرهنگ اسلامی جامعه و میانگین بالایی که در مورد متغیرهای پژوهش توسط آزمودنیها کسب شده، به طور بالقوه با کارکنان دیندار و اخلاق مداری که تمایل به سختکوشی دارند در ارتباطند و با تقویت هرچه بیشتر باورهای دینی در سازمان و پایبندی بیانگذاران و رهبران سازمان به اصول اخلاق کار اسلامی، کارکنانی متعهد،

سختکوش و اخلاق مدار خواهند داشت که مبنای مزیت رقابتی پایدار برای سازمان خواهد بود. پر واضح است که مدیران نباید از نقش سایر عوامل موثر بر انگیزه سختکوشی کارکنان همانند عوامل محیطی و سازمانی غافل شوند و می‌بایست با کنترل آنها زمینه را برای افزایش تعهد و سختکوشی کارکنان و در نتیجه رشد فردی و سازمانی فراهم نمایند. در نهایت طبق نتایج حاصل، همانگونه که انتظار می‌رفت، کارکنان متاهل در رفتار سختکوشی میانگین بالاتری کسب کرده‌اند و علت آن می‌تواند حس تعهد و مسئولیت پذیری ایشان جهت تامین معاش خانواده باشد.

بنابر نتایج حاصل از پژوهش، مهمترین پیشنهاد برای سازمانها، بهره‌گیری از این نیروی بالقوه جهت تعالی فردی کارکنان و در نهایت تعالی سازمان و جامعه است. زمانی که بیانگذاران سازمان خود پای بند به باورهای دینی و اصول اخلاق کار اسلامی باشند و فرهنگ سازمان، اشاعه دهنده این باورها و ارزشها باشد، کارکنان نیز زندگی کاری و باورهای دینی و اسلامی خود را یکپارچه دانسته و در جهت تعالی خود، سازمان و جامعه گام بر می‌دارند.

فهرست منابع

قرآن کریم

فهیج البلاغه، ترجمه محمد دشتی.

نهج الفصاحه، (۱۳۸۶)، فرهنگ سخنان رسول خدا(ص)، حامد رحمت کاشانی، تهران: پیام حق.

ابراهیمی، امرالله، نشاط دوست، حمید طاهر، کلاتری، مهرداد، مولوی، حسین(۱۳۸۷)، "ساختار عاملی، پایایی و روایی نگرش سنج دینی"، *اصول بهداشت روانی*، شماره ۳۸، ۱۰۷-۱۱۶.

ابراهیمی نژاد، مهدی، سلیمانیان، محمود(۱۳۸۶)، "بررسی رابطه عزت نفس با انگیزه پیشرفت کارکنان"، *چشم انداز مدیریت*، شماره ۲۳ و ۲۴، ۳۱-۵۲.

باقرلو، مهدی(۱۳۸۷)، بررسی عوامل موثر بر سختکوشی مدیران، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه امام صادق(ع).
پورغلامی، فرزاد، فرشاندی، رضا(۱۳۹۱)، *بررسی رابطه بین دینداری و کنترل خشم در دانش آموزان*، تحقیق منتشر نشده، دانشگاه پیام نور فارس.

تمدنی، مجتبی(۱۳۸۵)، "رابطه‌ی نگرش دینی و همسازی اجتماعی دانشجویان"، *روانشناسی تحولی*، شماره ۸، ۳۳۱-۳۴۰.

حرانی، ابو محمد(۱۳۸۷)، *تحف العقول*، ترجمه: حسن زاده، قم: آل علی(ع).

حر عاملی(۱۳۷۲)، *وسائل الشیعه*، قم: موسسه اهل بیت(ع).

جان مشایخ، پری (۱۳۹۱)، "بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی و خلاقیت کارکنان اداری شهرستان کازرون"، *اسلام و مدیریت*، شماره ۱، ۱۵۱-۱۶۲.

خدایاری فرد، محمد (۱۳۸۳)، *گسترده‌ی پژوهش‌های داخلی در زمینه‌ی ساخت مقیاس‌های دینی*. پژوهش دانشگاه تهران
خدایاری فرد، محمد (۱۳۸۵)، *آماده‌سازی و هنجاریابی مقیاس سنجش دینداری در جامعه‌ی دانشجویی کشور*، پژوهش
دانشگاه تهران.

رشیدی، فریبا (۱۳۸۳)، *بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی، تعهدسازمانی و نگرش نسبت به تغییر بین مدیران مدارس
شهرستان شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد*.

شریفی، طیبه؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز؛ شکرشکن، حسین (۱۳۸۵)، "نگرش دینی و سلامت عمومی و شکیبایی در
دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز"، *اندیشه و رفتار*، شماره ۴۰، ۸۹-۹۹.

شکرکن، حسین (۱۳۸۴)، "ارتباط رضایت شغلی با عملکردشغلی رفتار شهروندی سازمانی کارکنان کارخانه اهواز"،
نهمین کنفرانس روانشناسی، مونترال کانادا.

شعیری، تاج‌الدین (۱۳۶۳)، *جامع‌الآخبار*، قم: رضی.

علما مجلسی (۱۳۷۸)، *بحارالانوار*، تهران: انتشارات عطار.

کلینی م ی (۱۳۶۵)، *التکافی*، ترجمه ی مصطفوی س ج. تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه.

کوشکی، شیرین، خلیل فر، مهدی (۱۳۸۹)، "نگرش مذهبی و منبع کنترل"، *اندیشه و رفتار*، شماره ۱۵، ۳۳-۴۰.

مطهری، مرتضی (۱۳۷۸)، *تعلیم و تربیت در اسلام*، تهران: انتشارات صدرا.

نصر، سید حسین (۱۳۸۷)، *اخلاق کار اسلامی*، ترجمه، محمد موثقی، سید احمد، *کار و جامعه*، شماره ۳۱، ۱۵-۲۲.

نوری، حسین بن محمد تقی (۱۴۰۸)، *مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل*، قم: مرکز اطلاعات و مدارک اسلامی.

ورام، مسعود بن عیسی، تنبیه الخواطر و نزهه النواظر (۱۳۶۹)، *مجموعه ورام، آداب و اخلاق در اسلام*، ترجمه،
عطایی، مشهد: آستان قدس رضوی، مرکز پژوهش‌های اسلامی.

یزدانی، فضل‌الله، غضنفری، احمد (۱۳۸۵)، *ابعاد و کارکردهای روانشناختی نگرش دینی، علوم انسانی*، شماره
۶۲، ۶۹-۹۷.

Ali, A. (۲۰۰۱), "Scaling an Islamic Work Ethic", *Journal of Social Psychology*,
VOL. ۵, NO. ۱۲۸, pp: ۵۷۵-۵۸۳.

Ali, Abbas J. & Abdullah Al-Owaidan (۲۰۰۸), "Islamic Work Ethic: A Critical
Review", *Cross Cultural Management: An International Journal*, VOL. ۱۵,
NO. ۱, pp: ۵-۱۹.

Ali, Abbas J. & Ali A. AL-Kazemi (۲۰۰۷), "Islamic Work Ethic in Kuwait", *Cross
Cultural Management an International Journal*, VOL. ۱۴, NO. ۲, pp. ۹۳-۱۰۴.

Aquino K, Reed A. II, (۲۰۰۲), "The Self-Importance of Moral Identity", *Journal of*

- Personality and Social Psychology*; VOL. ۶, NO. ۱, pp: ۲۳-۴۰.
- Baroun, K.A. (۲۰۰۶), "Relations among religiosity, health, happiness, and anxiety for Kawait adolescents". *Psychol Rep*, vol. ۳, NO. ۹۹, PP: ۷۱۷-۷۲۲.
- BintiZainol, Nor Nazliyah (۲۰۰۸), "**Islamic Work Ethics**", Organizational Culture and Organizational Commitment: A Study of Employes at Majllis AMANAH RAKYAT, A Thesis Submitted to the Graduate School in Partial Fulfillment of the Requirements Forthe Degree Master of Human Resource Management, Universiti Utara Malaysia.
- Hackney, C.H. & Sanders, G.S. (۲۰۰۳). "Religiosity and mental health", *Journal for the Sdentific study of Religion*, NO. ۴۲. PP: ۴۳-۵۰.
- Miller MJ, Woehr DJ, Hudspeth N. Monography, (۲۰۰۲), "The Meaning and Measurement of Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory", *Journal of Vocational Behavior*; NO. ۶۰, pp: ۴۵۱-۴۸۹.
- Mudrack PE (۱۹۹۷), "Time Structure and Purpose, Type of Behavior and the Protestant Work Ethic", *Journal of Organizational Behavior*; NO. ۱, pp: ۲۱۷-۲۲۵.
- Rokhman, Whibur (۲۰۱۰), "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, VOL. ۱۵, NO. ۱, pp: ۲۱-۲۷.
- Walker LJ, Pitts RC. (۱۹۹۸), "Naturalistic Conceptions of Moral Maturity", *Developmental Psychology*; NO. ۳۴. pp: ۴۰۳-۴۱۹.
- Weber M., (۱۹۵۸), *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (T. Parsons, Trans.). New York: Scribner's (Originally Published), (۱۹۰۴-۱۹۰۵)..
- YousefDarwish A. (۲۰۰۱), "Islamic Work Ethic-A Moderator Between Organizational Commitment and Job Satisfaction in a Cross-Cultural Context", *Personnel Review*, VOL. ۳۰, NO. ۲, pp. ۱۵۲-۱۶۹.
- Zinbarg ED, (۲۰۰۵), *Faith, Morals, and Money: What the World Religions tell us about Ethics in the Marketplace*. New York, NY: Continuum.

