

نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی

زمزم جعفری ۱ و محمود بلوچ ۲

۱دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

Zam.jafari@gmail.com

۲استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

mahmoudbalooch@pnu.ac.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان سازمان (مطالعه موردی: کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی) انجام گرفته است. این پژوهش یک مطالعه توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی می باشد که تعداد کارکنان ۶۲۰ نفر می باشد نمونه آماری متشکل از ۲۳۷ نفر از کارکنان می باشد که به صورت طبقه بندی شده و تصادفی ساده انتخاب گردیدند، روش گردآوری داده ها میدانی و ابزار اندازه گیری پرسشنامه می باشد. روایی آن با روش محتوایی، سازه و صوری در حد قابل قبول تأیید گردیده است و پایایی اندازه گیری، از طریق فرمول آلفای کرونباخ (۰/۸۲۴) تأیید شده است. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه استاندارد شده استفاده شده است، تجزیه و تحلیل داده ها به کمک ضریب مسیر و ضریب تی مشخص شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان می دهد. اخلاق کاری اسلامی بر انگیزش درونی تأثیر مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد، اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری اسلامی، انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی کارکنان.

۱- مقدمه

تغییرات سریع محیطی سبب شده تا سازمانها با نگاهی متفاوت با قبل به محیط داخلی و خارجی خود نگرینسته و با توجه به ترویج فرهنگ رقابتی و رقابت پذیری در صدد استفاده از ابزارهای مختلف برای حفظ برتری و تعالی فرهنگ سازمانی با حفظ اصول اخلاقی باشند. (صفرپور و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۹۳). اخلاق همواره دست مایه شگرف اندیشمندان بوده است. همه ادیان از دیرباز تا کنون با مشابهت هایی اخلاق را با الهیات پیوند داده اند تا برای پیروان خود در تبعیت از آن الزام بیشتری ایجاد کنند. (آهنگری، ۱۳۸۶: ۱۲).

۲- بیان مسأله و اهمیت تحقیق

اخلاق کاری در کسب و کار امروز مهم است، زیرا رفتار کارکنان به شدت به موفقیت یک سازمان کمک می کند. رفتارهای غیر اخلاقی انجام شده توسط کارکنان ممکن است باعث شود که تصویر شرکت به سرعت از بین برود. (کوماری^۱ و دجافار، ۲۰۱۳: ۱۰۷). نقش مهم رفتار اخلاقی در سازمان، توجه مدیران و صاحبانظران را به عوامل موثر بر آن معطوف ساخته است؛ زیرا تحلیل عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان می تواند زمینه ساز بهبود آن در سطوح مختلف سازمان گردد. (خوراکیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۱). درک اخلاق تجارت از منظر اسلامی، برای کسب و کار در حال حاضر بسیار مهم است. (خان^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۲۳۶). اخلاق کار اسلامی، مجموعه ای از ارزش ها یا نظام اعتقادی است که از قرآن و حدیث در مورد کار حاصل می شود. (آملین^۳ و همکاران، ۲۰۱۸: ۲). اخلاق کار یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی النفسه دارای یک ارزش ذاتی است. (رخمان^۴، ۲۰۱۰: ۸). اخلاق کار اسلامی نیز به عنوان مجموعه ای از اصول، اخلاقی و معنوی در بافت اسلامی است که آنچه درست است را از نادرست متمایز می سازد. (داجانی و محمد، ۲۰۱۷: ۲۹۴).

بررسی این مسأله به ویژه در پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی به عنوان یک نهاد دولتی و عامل پیشرفت و توسعه صنعتی ایران اهمیت خاصی می یابد. چرا که رعایت اصول اخلاق در پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی باعث افزایش سطح رفاه عمومی می شود. همچنین مدیریت سازمانی با رعایت اصول اخلاقی در پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی می تواند سطح رضایمندی آحاد جامعه را ایجاد نماید. در پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی نیز مانند هر سازمان دیگری، می توان با رعایت رفتار اخلاقی، ضمن افزایش تعهد شغلی کارکنان، ارتقای عملکرد سازمان را نیز سبب شد. به طور ناخودآگاه، در این راستای تعالی سازمانی، بعد رعایت اصول اخلاق اسلامی افراد و تعهد شغلی، به عنوان یک الزام در مسیر توسعه، اهمیت ویژه ای می یابد. بنابراین رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می باشد قابل تحلیل می باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت ها، اجرای راهبردها و برنامه ها و در نهایت دستیابی به بهره وری سازمانی نقش به سزایی را ایفا می نماید. با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت مسأله، محقق قصد دارد به سوال زیر پاسخ دهد که اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی چه تأثیری دارد؟

۳- اهداف تحقیق

هدف اصلی

بررسی نقش اخلاق کاری اسلامی در انگیزش درونی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی.

اهداف (ویژه) فرعی

- بررسی میزان تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر انگیزش درونی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی.

1 . Komari, & Djafar

2 .Khan et al

3 . Amilin et al

4 . Rokhman,

- بررسی میزان تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی.
- بررسی میزان تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی.
- بررسی میزان تأثیر اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی.

۴- فرضیه های تحقیق

- ۱- اخلاق کاری اسلامی بر انگیزش درونی تأثیر مثبت دارد.
- ۲- اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.
- ۳- اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.
- ۴- اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

۵- مبانی نظری تحقیق

عملکرد شغلی

محققان و شرکت های تجاری در حال حاضر به اتفاق نظر در مورد تعاریف و مفهوم سازی کارایی کار فردی می رسند. روتاندو^۵ (۲۰۰۰) یکپارچه سازی و خلاصه ای از تحقیقات را در تعریف عملکرد شغلی ارائه می دهد / محصول نهایی تعریف عملکرد شغلی است که ایده های تحقیق قبلی را شامل می شود. روتاندو توضیح می دهد که اگر چه محققان مفهوم سازی خود را از عملکرد شغلی ارائه می دهند، یک تعریف معمول بر رفتار یا اعمال فرد متمرکز است، نه نتایج این اقدامات و رفتارها. (رابینز، ۱۳۸۸).

کمپبل (۱۹۹۰) عملکرد را به عنوان اقدامات و رفتارهای زیر تعریف می کند که کنترل فردی که به اهداف سازمان کمک می کند و می تواند براساس سطح مهارت فردی تعریف شود، تعریف که با دیگران سازگار است. تعاریف عملکرد بررسی شده در اینجا برخی از ویژگی های مشترک را دارد. این ویژگی ها شامل تمرکز بر رفتارهایی هستند که تحت کنترل فردی نبوده و شامل رفتارهایی هستند که به اهداف سازمان کمک می کنند. عملکرد شغلی باید از سایر اقدامات عملکردی متفاوت باشد که گاهی اوقات به طور متناوب، اغلب نادرست استفاده می شود. برخلاف عملکرد، که بر رفتارها تمرکز دارد، کمپبل (۱۹۹۰) کارایی فردی را به عنوان ارزیابی نتایج یک عملکرد تعریف می کند. برای مثال، ارزیابی کل فروش یک خرده فروشی در پایان روز یا ماه نسبت به استانداردهای عملکرد برای کارکنان فروش که توسط فروشگاه تعیین می شود، نمونه ای از اندازه گیری اثربخشی است که در آن یک معیار که کارمند فروش رفتارهای مناسب کار را برای اندازه گیری عملکرد شغلی دارد. گرچه کارایی گاهی بعنوان شاخص عملکرد شغلی مورد استفاده قرار می گیرد، اما در واقع چیزی متفاوت است. (دیویس و همکاران، ۱۳۷۰).

رضایت شغلی

چرچیل و دیگران معتقدند که رضایت شغلی عبارت است: کلیه ویژگی های شغل و محیط کاری که پاداش دهنده، تامین کننده رضایت خاطر و رضایت بخش، یا دلسرد کننده و ناراضی کننده است. (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۵۸).

رضایت شغلی به دلیل تأثیرات مهمی که بر سایر ادراکات، رفتار و نتایج سازمانی دارد به شدت از سوی محققان علوم رفتار سازمانی مورد توجه قرار دارد. (عزیزی و همکاران، ۱۳۸۷: ۲۵۸).

قابل ذکر است که رضایت شغلی بصورت مثبت مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی است. کارکنانی که از شغلشان بصورت کلی رضایت دارند، با رفتار مثبت عکس العمل نشان می دهند. در پی نظریه ی دو فاکتوری هرزبرگ، محققان رضایت شغلی را بعنوان یک مفهوم عینی و بعنوان مفهومی با دو رویه از جمله رضایت شغلی درونی (درجه ای از رضایت که کارمند از خود شغل می گیرد) و رضایت شغلی خارجی (درجه ای از رضایت که کارمند از شرایط کاری، سیاست او پاداشی که نامرتب با خود شغل هستند دارد) بررسی کرده اند. (چیو و چن، ۲۰۰۵: ۵۲۴).

5 . Rotundo

6 . Chiu & Chen

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین تمایل، به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه گذاری هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. هم چنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است. (باقری و تولایی، ۱۳۸۹: ۷۴).

دیدگاه می پروآلن^۷ (۱۹۹۱): این یکی از رویکردهایی است که در متون تعهد سازمانی بصورت گسترده ایی شناخته شده است. آنها استدلال می کنند که تعهد سازمانی مدل سه جزئی چند بعدی است که در آن:

- ۱- دستیابی مؤثر به سازمان بعنوان تعهد مؤثر تعریف می شود.
- ۲- هزینه ی درک شده مرتبط با ترک سازمان بعنوان تعهد پیوسته تعریف می شود.
- ۳- الزام به ماندن با سازمان بعنوان تعهد هنجاری تعهد می شود. (لیو و همکاران^۸، ۲۰۰۸، ۵۹۶).

مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان‌های اجتماعی، وحدت‌بخش جامعه دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت‌پذیری در برابر حقوق افراد است. جامعه دینی از حیث تعامل سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیین دینی چنین جوامعی سر برمی‌آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق، سامان‌دهنده رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون‌شخصی و برون‌شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می‌یابد. همچنین رفتار ارتباطی سازمان با محیط و نیز تعامل نهادهای اجتماعی با یکدیگر، در دو سطح ملی و جهانی، بر مبنای اخلاق قوام می‌یابد. (عاملی، ۱۳۸۱: ۱۷). برای تعیین مؤلفه‌های کاربردی اخلاق حرفه‌ای (اسلامی)، می‌توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه‌ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی (در اسلام) عبارت‌اند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان‌ها، رعایت آزادی انسان‌ها، برقراری عدالت در مورد انسان‌ها، امانت‌ورزی در رفتار و بینش شخصی. (همان: ۱۸).

انگیزش شغلی و نقش آن بر عملکرد

دی سنزو^۹ و رابینز (۱۹۹۶) انگیزه را به عنوان تمایل به انجام کاری مطابق با فعالیت یا توانایی برای برآوردن برخی نیازها تعریف می کنند. مطالعات در مورد انگیزه کارکنان به طور گسترده ای در شرکت های امروزی در تمام بخش ها صرف نظر از اندازه آنها انجام می شود. این شرکت ها متوجه شدند که اقدامات انگیزشی کارکنان خود برای دستیابی به اهداف سازمان ها ضروری است. کارکنان انگیزه را برای رضایت خود، فروش کامل و تعهد را ارائه می دهند که انتظار می رود که کیفیت بهتر کار را تولید کنند و به سیاست های سازمان هایی که به طور گسترده ای مؤثر بر بهره وری و مزیت رقابتی هستند، ملزم کند. انگیزش مشارکت شغلی را افزایش می دهد که باعث می شود کار کارآمدتر و جالب تر باشد و همچنین این که کارکنان کارآمدتر و کارایی شغلی خود را بهبود می بخشد نیز دیده می شود. (سانتراک، ۱۳۸۵).

اولوب^{۱۰} (۲۰۰۶) معتقد است که انگیزه برای کار، چه درونی و چه خارجی، در زندگی کارمندان بسیار ضروری است، زیرا آن دلیل اصلی کار در زندگی را تشکیل می دهد. این نشان دهنده نیروها و نیازهای پیچیده است که انرژی را برای فرد فراهم می کند تا کار خاصی را انجام دهد. علاوه بر این، انگیزه کارکنان به عنوان یک جزء ضروری از عملیات تجاری عمل می کند که انگیزه بالا با رضایت شغلی، حس افتخار در کار، تعهد مادام العمر به سازمان که عملکرد و بهره وری را افزایش می دهد

7. Meyer and Allen

8 . Lok, and Crawford

9 . DeCenzo and Robbins

10 . Ololube

همانگ است. به همین ترتیب، برای سازمان های اسلامی، این عامل مفید برای بررسی عملکرد کارکنان می باشد، اگر چه یافته ها ممکن است دوگانه باشند (میشل و همکاران، ۲۰۰۹، ۲۶۶).

روش تحقیق

روش تحقیق به کار رفته را می توان برحسب هدف یک تحقیق کاربردی به شمار آورد. برحسب نوع پژوهش می توان این پژوهش را یک پژوهش توصیفی-پیمایشی به شمار آورد. از نظر نوع روابط بین متغیرها علی است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی می باشد که تعداد کل کارکنان ۶۲۰ نفر می باشد که بر اساس فرمول کوکران ۲۳۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار گردآوری داده ها

به طور کلی روش های گردآوری اطلاعات را می توان به دو طبقه روش های کتابخانه ای و روش های میدانی تقسیم نمود. در این تحقیق در خصوص جمع آوری اطلاعات مربوط به آزمون فرضیه های تحقیق به طور عمده از روش میدانی استفاده شده است و برای جمع آوری ادبیات تحقیق از روش کتابخانه ای و بهره گیری از کتاب ها، مقالات موجود فارسی و انگلیسی و سایت های اینترنتی استفاده شده است. در این تحقیق ابزار گردآوری اطلاعات و داده های مورد نیاز پرسشنامه می باشد. برای طراحی سوالات از مقالات داجانی و محمد (۲۰۱۷) و حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲) استفاده شد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول

اخلاق کاری اسلامی بر انگیزش درونی تأثیر مثبت دارد

با توجه به نمودارهای معادلات ساختاری، میزان ضریب مسیر میان اخلاق کاری اسلامی و انگیزش درونی ۰٫۵۸ می باشد که بر طبق تست تی ۶٫۹۹ < ۱٫۹۶ در سطح معنی داری ۰٫۰۵، رابطه بین این دو متغیر معنی دار می باشد، در نتیجه محقق با اطمینان ۹۵٪ به این نتیجه دست می یابد که اخلاق کاری اسلامی بر انگیزش درونی تأثیر مثبت دارد، و به دلیل مثبت بودن ضرائب مسیر نوع رابطه مستقیم می باشد.

اخلاق کار اسلامی به منزله انتظارات اسلام در رابطه با رفتار فرد در محل کار می باشد که شامل تلاش فرد، تعهد همکاری، مسئولیت پذیری، روابط اجتماعی و خلاقیت است. بر این اساس می توان بیان نمود که اخلاق کار اسلامی با انگیزش درونی مرتبط باشد. انگیزش درونی به مواردی اطلاق می شود که پاداش مورد انتظار فرد در قبال رفتاری معین یک منبع درونی است. یعنی فرد جهت رسیدن به تقویت های درونی عمل ویژه ای را انجام می دهد، هر چند این عوامل درونی با عوامل بیرونی همخوانی داشته باشند یا نداشته باشند و حتی موجب تنبیه فرد شوند. انگیزه های درونی عمدتاً کارایی و تأثیرات عمیقتری بر زندگی فرد دارند و به عنوان ذخایری پر انرژی به شمار می روند که پایداری بالاتری داشته و عملکرد فرد را در حیطه های گسترده ای تحت تأثیر قرار می دهند. بر این اساس وجود یک انگیزه درونی تأثیرات خود را در جنبه های مختلفی از زندگی فرد نمایان می سازد، بنابراین از اهمیت و نقش فزاینده ای برخوردار است. تأملی بر نتایج نشان می دهد که در تعالیم اسلامی همواره به وجدان کاری و اخلاقی توجه شده است، به پیروی از این آموزه ها، تنها زمانی می توان استقرار اخلاق کار اسلامی در سازمان را متصور بود که فرد در عین اینکه به منافع خود توجه می نماید، منافع سازمان و محیط اجتماعی را نیز در نظر گرفته، برای آن اهمیت قائل شود. با توجه به مطالب بیان شده مدیران سازمان های دولتی با رفتار کاری اسلامی می توانند انگیزش درونی کارکنان را افزایش دهند و از این طریق کارکنان را نیز به رفتارهای اخلاقی نیکو ترغیب نمایند. نتایج تحقیق با یافته های رخصمن (۲۰۱۰)، بنیتی زینل (۲۰۰۸)، یوسف درویش (۲۰۰۱)، حیاتی^۱ و کانیاگو (۲۰۱۲)، داجانی و محمد (۲۰۱۷) همسو می باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه دوم

اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد.

با توجه به نمودارهای معادلات ساختاری، میزان ضریب مسیر میان اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی ۰,۸۳ می باشد که بر طبق تست تی $1,96 < 10,01$ در سطح معنی داری ۰,۰۵ رابطه بین این دو متغیر معنی دار می باشد، در نتیجه محقق با اطمینان ۹۵٪ به این نتیجه دست می یابد که اخلاق کاری اسلامی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد و به دلیل مثبت بودن ضرائب مسیر نوع رابطه مستقیم می باشد.

در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان ها، پرداختن به اخلاق و ارزش های اخلاقی اسلامی یکی از الزامات است. بنابراین رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی های زیادی را در بخش های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای اخلاقی در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. بنابراین سازمان های دولتی از جمله پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی لازم است به طور ویژه به بحث استقرار فضای اخلاقی مناسب توجه نمایند. در این راستا به نظر می رسد مدیریت و کارکنان سازمان های دولتی، با درک اهمیت این موضوع به رعایت اخلاق حرفه ای آن گونه که متناسب با آموزه های اسلامی باشد، به نحو مطلوبی اهتمام نموده اند. در عین حال نتایج نشان می دهد که اخلاق کار اسلامی منجر به رضایت شغلی کارکنان می شود. بنابراین این یافته ها ضرورت توجه بیشتر مسئولان به نیازها، علایق، شرایط و روابط کارکنان را به گونه ای که زمینه ساز افزایش رضایت شغلی کارکنان باشد، آشکار می سازد. نتایج تحقیق با یافته های رخصمن (۲۰۱۰)، بنیتی زینل (۲۰۰۸)، یوسف درویش (۲۰۰۱)، حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲)، داجانی و محمد (۲۰۱۷) همسو می باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه سوم

اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد.

با توجه به نمودارهای معادلات ساختاری، میزان ضریب مسیر میان اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی ۱,۳۵ می باشد که بر طبق تست تی $1,96 < 4,76$ در سطح معنی داری ۰,۰۵ رابطه بین این دو متغیر معنی دار می باشد، در نتیجه محقق با اطمینان ۹۵٪ به این نتیجه دست می یابد که اخلاق کاری اسلامی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. بسیاری از رفتارها و تصمیم های کارکنان و مدیران در سازمان های امروزی، تحت تأثیر ارزش های اخلاقی آنهاست. از آنجا که نیروی انسانی، چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی و در تعامل با دیگران، مهمترین عامل سازمانی به شمار می آید، درستی یا نادرستی رفتار کاری آنها بر کمیت و کیفیت عملکرد آنان و به تبع آن، عملکرد سازمان تأثیر دارد. از این رو توجه به اصول اخلاقی برای سازمان ها ضرورتی اجتناب ناپذیر است. از طرفی تعهد و التزام سازمانی در بین کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی، عاملی مهم و اثرگذار است که با ملاحظه آن فعالیت های کاری از جهت گیری و اثربخشی دقیق تری برخوردار خواهد بود. با توجه به موارد پیش گفته می توان بیان داشت که تعهد سازمانی از عوامل موثر بر عملکرد نیروی انسانی بوده و می بایست عوامل مرتبط آن را تقویت نمود و سپس در جهت اجرایی نمودن آن در سازمان گام برداشت. نتایج تحقیق با یافته های رخصمن (۲۰۱۰)، بنیتی زینل (۲۰۰۸)، یوسف درویش (۲۰۰۱)، حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲)، داجانی و محمد (۲۰۱۷) همسو می باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم

اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد.

با توجه به نمودارهای معادلات ساختاری، میزان ضریب مسیر میان اخلاق کاری اسلامی و عملکرد شغلی ۱,۴۴ می باشد که بر طبق تست تی $1,96 < 9,76$ در سطح معنی داری ۰,۰۵ رابطه بین این دو متغیر معنی دار می باشد، در نتیجه محقق با اطمینان ۹۵٪ به این نتیجه دست می یابد که اخلاق کاری اسلامی بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. تحقیقات نشان داده است که اخلاق کاری اسلامی در بردارنده پیامدها و تاثیرات بسیاری است. اخلاقی بودن یا نبودن رفتارها می تواند موجب بروز پیامدهای مثبت یا منفی در سطح سازمان گردد. اخلاق کاری اسلامی در بردارنده تاثیرات مرتبط با شغل

همچون رضایت و عملکرد شغلی است، اخلاق کار می تواند از راه تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض و افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه های ناشی از کنترل، عملکرد فردی و سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد. به علاوه اخلاقی اسلامی موجب افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان شده، به بهبود کارایی فردی و گروهی می انجامد. بنابراین اولین گام در دستیابی به اهداف سازمانی درک صحیح مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می باشد. از این رو لازم است مدیران در جهت ارتقای اخلاقی سازمان گام هایی را بردارند. نتایج تحقیق با یافته های رخن (۲۰۱۰)، بنیتی زینل (۲۰۰۸)، یوسف درویش (۲۰۰۱)، حیاتی و کانیاگو (۲۰۱۲)، داجانی و محمد (۲۰۱۷) همسو می باشد.

پیشنهاد های تحقیق

پیشنهاد های فرضیه اول

- پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی مورد مطالعه با استفاده سنجیده از رویدادهای بیرونی، بر انگیزش درونی افراد تأثیر بگذارند. تقویت کردن انگیزش درونی، با ارزش است زیرا منافع زیادی را برای فرد به ارمغان می آورد که استقامت، خلاقیت، درک مفهوم، و سلامت ذهنی از آن جمله هستند. و این نتایج بدین معناست که هرچه انگیزش درونی، کارکنان تقویت شود رضایت شغلی آنها افزایش می یابد.

- پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان کارکنان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی با تقویت رفتارهای اخلاقی کارکنان و دادن پاداش به کارکنان با اخلاق.

- اولویت بندی اصول اخلاقی در کار و منصوب نمودن مدیران شایسته و صلاحیت دار در پست های کلیدی سازمان ها.

پیشنهاد های فرضیه دوم

- تدوین و اجرای برنامه های رفاهی به منظور افزایش انگیزه و فضای مناسب کار برای کارکنان

- کارکنان با انگیزه و پر انرژی یکی از داشته های ارزشمند کسب و کارهای امروزی به حساب می آیند. بنابراین مدیران و مسئولان پالایشگاه نفت و گاز پارس جنوبی باید انگیزه و انرژی را به افراد سازمان منتقل نمایند.

پیشنهاد های فرضیه سوم

- مدیران سازمان ها باید با در اختیار قرار دادن استقلال نسبی به کارکنان برای انجام وظایف تبعیضات را کاهش دهد و تعهد کارکنان را افزایش دهد. زیرا این کار زمینه ی رشد، شکوفایی، ارتقاء شغل، رضایت و همکاری را در بین کارکنان ایجاد می نماید.

پیشنهاد های فرضیه چهارم

- جهت بهبود عملکرد شغلی مدیران باید با اقداماتی از قبیل رفتارهای اخلاقی مطلوب، مشارکت کارکنان و رفتار کار اسلامی و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از احساس معنا در کار را بهبود بخشند.

منابع فارسی:

- ۱- آهنگری، فرشته، ۱۳۸۶ «پیشینه و بنیادهای اخلاق در ایران و جهان» فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. ۱۱-۲۲.
- ۲- باقری، مسلم، تولایی، روح اله. ۱۳۸۹ «بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها» ۷۳-۹۶.
- ۳- خوراکیان، علیرضا؛ مصطفی جهانگیر؛ زهرا نیکخواه فرخانی و حامد محمدی شهرودی، ۱۳۹۶، تحلیل عوامل موثر بر رفتار اخلاقی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ۱۲ (۲).
- ۴- دیویس، کیت و نیواستورم، جان، ۱۳۷۰ «رفتار انسانی در کار» ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۵- رابینز، استیفن پی. ۱۳۸۸ «مبانی رفتار سازمانی» ترجمه علی پارسائیان، سیدمحمداعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ ۲۲، ۱۳۸۸.
- ۶- سانتراک، جان، ۱۳۸۵ «روان شناسی تربیتی» ترجمه مرتضی امیدیان، یزد، دانشگاه یزد، چاپ اول.

- ۷- صفریور، سپیده، نصیری، زهرا، هاشم بیک، نسرین، ۱۳۹۲ «بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد در سال تحصیلی ۱۳۹۱-۱۳۹۰» دومین کنفرانس مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی.
- ۸- عاملی، منیژه، بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام، پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد، تهران، موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران، ۱۳۸۱.
- ۹- عزیزی، شهریار، روستا، احمد، ۱۳۸۷ «عوامل مؤثر بر عملکرد نیروی فروش با رویکرد دوسطحی» مجله مدیریت بازرگانی، دوره ۲، شماره ۵.

منابع لاتین:

- 1- Amilin, A., Ismail, T., Astuti, S., & Mulazid, A. S. (2018). ISLAMIC WORK ETHICS AND ORGANIZATIONAL JUSTICE IMPLEMENTATION IN REACHING ACCOUNTANTS' JOB SATISFACTION. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(1), 1-1.
- 2- Chiu, S. F., & Chen, H. L. (2005). Relation between job characteristics and Organizational Citizenship Behavior: The mediating role of job satisfaction. *Social behavior and personality*, 36(6), 523-540.
- 3- Dajani, M. A. Z., & Mohamad, M. S. (2017). The Mediating Role of Work Values in the Relationship between Islamic Religiosity and Job Performance: Empirical Evidence from Egyptian Public Health Sector. *Journal of Business Theory and Practice*, 5(4), 293.
- 4- Khan, K., Abbas, M., Gul, A., & Raja, U. (2015). Organizational justice and job outcomes: Moderating role of Islamic work ethic. *Journal of Business Ethics*, 126(2), 235-246.
- 5- Komari, N., & Djafar, F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the Sharia Bank, Indonesia. *International Business Research*, 6(12), 107.
- 6- Liu, Bangcheng, Tang, Ningyu, Zhu, Xiaomei, 2008, Public service motivation and job satisfaction in China An investigation of generalisability and instrumentality *International Journal of Manpower*, Vol. 29 No. 8, pp. 684-699.
- 7- Michael, Orly, Court, Deborah Petal, Pnina 2009, Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators, *International Journal of Educational Management*, Vol. 23 No. 3, pp. 266-288.