

مدیریت ورزشی \_ آذر و دی ۱۳۹۵  
دوره ۸، شماره ۵، ص: ۶۸۱-۶۹۳  
تاریخ دریافت: ۹۳/۰۸/۰۹  
تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۱/۰۴

## بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران

عثمان علی پور<sup>۱\*</sup> - بیستون عزیزی<sup>۲</sup>

۱. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سردشت (ارومیه)، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، سردشت (ارومیه)، ایران ۲. مربی، گروه تربیت بدنی، واحد پیرانشهر (ارومیه)، دانشگاه آزاد اسلامی، پیرانشهر (ارومیه)، ایران

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود که به روش میدانی انجام گرفت. جامعه آماری، کارشناسان وزارت ورزش و جوانان بودند (۲۹۰ نفر). براساس جدول مورگان تعداد نمونه ۱۶۵ نفر به دست آمد. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه اخلاق کاری اسلامی علی و اوایهان (۲۰۰۸)، برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه لایتله (۱۹۹۴)، به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه پورتر و همکاران (۱۹۷۴) و برای سنجش نیت ترک خدمت در سازمان از پرسشنامه لونا و آروکاس (۲۰۰۸) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها را هفت نفر از استادان رشته مدیریت ورزشی تأیید کردند و پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۷۸، ۰/۷۴، ۰/۸۳ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج نشان داد بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی ( $P=0/01$ ) و تعهد سازمانی ( $P=0/05$ )، رابطه معناداری وجود دارد. اما بین اخلاق کاری اسلامی و نیت ترک خدمت ( $P=0/05$ ) رابطه معناداری مشاهده نشد. نتایج همچنین نشان داد که رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. ولی رابطه بین تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت و همچنین رابطه بین رضایت شغلی و نیت ترک خدمت در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران معنادار نبود.

### واژه‌های کلیدی

اخلاق اسلامی، ترک خدمت، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان.

## مقدمه

اخلاق کاری<sup>۱</sup> به مجموعه آموزه‌های دینی اشاره دارد که بر مبنای آنها نحوه کار، فعالیت و تجارت در سطوح خرد تا کلان را در برمی‌گیرد (۱). مفهوم اخلاق کاری به افکار مارکس وبر در حدود ۱۰۰ سال پیش برمی‌گردد (۲). تلاش برای ایجاد اخلاق کاری اسلامی<sup>۲</sup> در دهه ۱۹۸۰ میلادی شروع شد. برخی پژوهشگران همچون یوسف (۲۰۰۱)(۲۹)، علی و الکاظمی<sup>۳</sup> (۲۰۰۷) از کشورهای اسلامی بر اخلاق کاری اسلامی به‌عنوان محور پژوهش و نظریه‌پردازی روی آورده‌اند (۴). پژوهش ناصر (۱۹۸۴) اولین مطالعه در مورد اخلاق کاری اسلامی است (۱۱)، اما مهم‌ترین و برجسته‌ترین پژوهش در زمینه اخلاق کاری اسلامی، مطالعه علی و الکاظمی (۲۰۰۷) است (۴). مفهوم اخلاق کاری اسلامی از قرآن و آموزه‌های پیامبر اسلام (ص) مشتق شده است. دستوره‌های قرآنی طرفدار اشتغال و تعهد کاری است و اجازه رفتارهای غیراخلاقی همانند گدایی، تنبلی، اتلاف وقت و درگیر شدن در فعالیت‌های غیربهره‌ور را نمی‌دهد (۵).

بارزترین جنبه از اخلاق کاری اسلامی توصیه به امر معروف و نهی از منکر است. بنابراین هر فرد در سازمان، دیگران را به پیروی و عمل به ارزش‌ها و اخلاقیات، که تضمین‌کننده رفاه فرد و سازمان است، ترغیب می‌کند (۳). نتایج تحقیقات یوسف (۲۰۰۱)(۲۹)، روخمان<sup>۴</sup> (۲۰۱۰)(۲۲) و سادوزاری<sup>۵</sup> و دیگران (۲۰۱۳)(۲۴) نشان داد که اخلاق کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. منظور از رضایت شغلی آن است که فرد به‌طور کلی شغل خود را دوست دارد و برای آن ارزش قائل است و نگرش مثبتی نسبت به آن دارد که موجب کوشش او در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت در سازمان می‌شود (۲۳). براساس نتایج تحقیقات کیم<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۰۵)(۱۵)، الیانا<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۱۲)(۱۲)، صمد و یوسف (۲۰۱۲)(۲۵) و روحی<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۱۱)(۲۳)، رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد. نتایج تحقیق الیانا و دیگران (۲۰۱۲) نشان داد که رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد؛ به این معنا که کارکنانی که رضایت شغلی بالایی دارند، در مقایسه با

- 
1. Work Ethic
  2. Islamic Work Ethic
  3. Ali & Al Kazemi
  4. Rokhman
  5. Sadozai
  6. Eliyana
  7. Kim
  8. Roohi

کارکنانی که رضایت شغلی پایینی دارند، از تعهد سازمانی بیشتری برخوردارند (۱۲). تعهد سازمانی عبارت است از نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد (۲۳). مایر<sup>۱</sup> نیز تعهد را تمایل افراد به گذاشتن انرژی و وفاداری خویش در خدمت نظام اجتماعی تعریف می‌کند. همچنین بیان می‌کند که تعهد عبارت است از مجموع فشارهای هنجار درونی شده برای انجام فعالیت‌ها که موجب دستیابی به اهداف و منافع سازمانی می‌شود (۲۳). از سوی دیگر، تحقیقات چندی در مورد رابطه اخلاق کاری با تعهد سازمانی انجام گرفته است. یوسف (۲۰۰۱) اعلام کرد که بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در امارات ارتباط مثبت وجود دارد (۲۹). کونمی<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی اعلام کردند که شکل ضمنی نهادینه‌شده اخلاق و اجرای آن تأثیر مثبت بر سه نتیجه مرتبط شغلی کارکنان یعنی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی می‌گذارد (۱۶). فو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی اعلام کردند که رفتارهای اخلاقی روی تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد (۱۴). اوکپرا<sup>۴</sup> و وین (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی اعلام کردند که رابطه معناداری بین اخلاق کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان‌های نیجریه وجود دارد (۲۱).

از جمله مسائل دیگری که سازمان‌ها با آن مواجهند، نیت ترک خدمت کارکنان است. نیت ترک خدمت به تصمیم کارکنان برای ترک داوطلبانه سازمان اشاره دارد. در صورت بالا رفتن نرخ ترک خدمت کارکنان در سازمان، اعتبار سازمان کاهش و هزینه استخدام کارکنان جدید افزایش می‌یابد (۱۷). براساس نتایج پژوهش‌های سادوزاری و دیگران (۲۰۱۳)(۲۴)، چن<sup>۵</sup> (۲۰۰۶)(۹)، بلوچ<sup>۶</sup> (۲۰۰۹)(۸)، روخمان (۲۰۱۰)(۲۲) و صمد و یوسف (۲۰۱۲)(۲۵)، در بیشتر مدل‌های ترک خدمت، رضایت شغلی در کنار تعهد، محرک اصلی نیت ترک خدمت است. نتایج مطالعه چن (۲۰۰۶) روی مهمانداران هواپیما نشان داد که رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأثیر منفی روی نیت ترک خدمت مهمانداران هواپیما دارد؛ به این معنا که کارکنان با رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالا، در مقایسه با کارکنان تعهد سازمانی در سطح پایین، نیت ترک خدمت پایین‌تری دارند (۹). همچنین، صمد و یوسف<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) در تحقیقی نشان دادند که اجزای رضایت شغلی تأثیر مثبت بر تعهد سازمانی دارد و تعهد سازمانی نیز تأثیر منفی

1. Meyer
2. Koonmee
3. Fu
4. Okpara
5. Chen
6. Baloch
7. amad & Yusuf

روی نیت ترک خدمت می‌گذارد، به این معنا که کارکنان با تعهد سازمانی بالا، دارای نیت ترک خدمت پایین‌تری هستند؛ در مقایسه با کارکنانی که تعهد سازمانی در سطح پایین دارند (۲۵). از سوی دیگر در سال‌های اخیر تحقیقاتی در زمینه ارتباط اخلاق کاری با نیت ترک خدمت انجام گرفته است. نتایج مطالعه سادوزای و دیگران (۲۰۱۳) نشان داد که اخلاق کاری تأثیر مثبتی روی تعهد سازمانی کارکنان و تأثیر منفی بر نیت ترک خدمت دارد و اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی، هر دو، تأثیر منفی روی نیت ترک خدمت کارکنان دارد (۲۴). دکونینک<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی اعلام کرد که جنبه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط بین جو اخلاق کاری و نیت ترک خدمت را میانجی‌گری می‌کنند (۱۰). همچنین یافته‌های والنتین<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که رضایت شغلی و نیت برای ماندن به‌طور معناداری با سطح بالای رفتار اخلاقی مرتبط است (۲۸).

رضایی‌منش (۱۳۸۴) (به نقل از عطاریان، ۲۰۰۸)، در مورد وضعیت اخلاق‌گرایی در سازمان‌های ایران اعلام کرد که وضعیت اخلاق‌گرایی در ایران در بخش خدمات عمومی مطلوب نیست و برای رسیدن به یک وضعیت اخلاقی در داخل سازمان‌های بخش عمومی به‌علت تأثیرپذیری رفتار افراد سازمان‌ها از عوامل گوناگون، اتکای صرف به سازوکارهای مدیریت اخلاقی درون‌سازمانی کافی نیست، هرچه رهبران با قطعیت مادی و معنوی بیشتری از اخلاقیات حمایت کنند، کدهای اخلاقی و استانداردهای رفتار شغلی و حرفه مدون‌تر باشند، سامانه‌های کنترل و افشا بیشتر مستقر باشند، آموزش‌های اخلاقی بیشتری داده شود، نظم حقوق و دستمزد و انگیزش کارآمدتر باشد و جامعه مدنی فعال‌تر و نظام اقتصادی غیردولتی‌تر عمل کند، اخلاقیات در بخش خدمات عمومی ایران بهتر خواهد شد (۷). اخلاق کاری اسلامی به‌طور بالقوه برای کمک به سازمان‌های عصر حاضر برای برون‌رفت از معضلات اخلاقی مفید است. ایران یک کشور اسلامی در خاورمیانه است و با بیشتر کشورهای خاورمیانه (برای مثال، دین اسلام، سنت‌ها و سازمان‌های اجتماعی) تعامل دارد (۴). در حقیقت سیستم اخلاق کاری اسلامی باید در کشوری همچون ایران که دارای جمعیت اکثریت مسلمان است، مفید باشد. به‌علاوه، این سیستم اجرایی و عملی است. صرف‌نظر از هر دین و آیینی چون اخلاق کاری اسلامی ارزش‌های جهان‌شمولی را شامل می‌شود، در پاسخ به نیاز شایان ملاحظه برای مطالعه اخلاق کاری اسلامی و تأثیر آن بر نتایج کاری در سازمان‌های ایرانی و با توجه به اینکه تاکنون هیچ‌گونه تحقیقی در

---

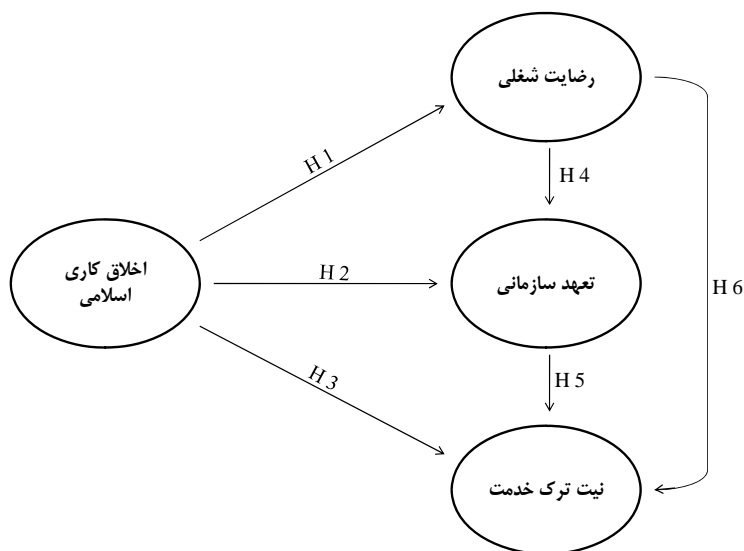
1. DeConinck

2. Valentine

این زمینه در سازمان‌های ورزشی ایرانی و خارجی انجام نگرفته است، ضرورت انجام این پژوهش شکل گرفت. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران انجام گرفته است.

#### مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

#### روش تحقیق

پژوهش حاضر به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی، از نوع همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است و به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری پژوهش، کارشناسان وزارت ورزش و جوانان ایران بودند (۲۹۰ نفر). تعداد نمونه براساس جدول مورگان ۱۶۵ نفر به دست آمد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۶۵ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت ۱۳۴ پرسشنامه کامل و بی‌نقص بود که تحلیل



در جدول ۲، وضعیت نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	میانگین	آماره Z	سطح معناداری
اخلاق کاری اسلامی	۳/۹۹۵	۰/۹۲۷	۰/۳۵۷
رضایت شغلی	۳/۶۰۳	۱/۰۱۱	۰/۲۵۸
تعهد سازمانی	۳/۸۰۸	۱/۳۴۵	۰/۰۵۴
نیت ترک خدمت	۱/۷۳۸	۱/۳۲۱	۰/۰۶۱

با توجه به جدول ۲، مقدار Z و سطح معناداری در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، در تمامی متغیرها، مقدار P بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است، در نتیجه این متغیرها توزیع نرمال دارند. بنابراین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده می‌شود. در جدول ۳، میزان همبستگی بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داده شده است.

جدول ۳. رابطه بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت

ابعاد	اخلاق کاری اسلامی	رضایت شغلی	تعهد سازمانی	میانگین	سطح معناداری
اخلاق کاری اسلامی	_____	_____	_____	۳/۹۹۵	۰/۴۳۲
رضایت شغلی	۰/۴۴۱**	_____	_____	۳/۶۰۳	۰/۷۷۷
تعهد سازمانی	۰/۳۰۹*	۰/۶۱۲**	_____	۳/۸۰۸	۰/۶۲۷
نیت ترک خدمت	۰/۰۸۷	-۰/۱۸۸	-۰/۰۱۵	۱/۷۳۸	۰/۷۹۵

\* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است      \*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده می‌شود، اما رابطه بین نیت ترک خدمت با اخلاق کاری اسلامی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معنادار نیست.

در جدول ۴، آزمون رگرسیون خطی مربوط به متغیرهای تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج رگرسیون خطی مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیر مستقل	متغیر وابسته	F	R	R <sup>2</sup>	$\beta$	t	$\rho$
اخلاق	رضایت شغلی	۱۱/۸۵۳	۰/۴۴۱	۰/۱۹۵	۰/۴۴۱	۳/۴۴۳	۰/۰۰۱
کاری	تعهد سازمانی	۵/۱۶۹	۰/۳۰۹	۰/۰۹۵	۰/۳۰۹	۲/۲۷۴	۰/۰۲۷
اسلامی	نیت ترک خدمت	۰/۳۷۰	۰/۰۸۷	۰/۰۰۷	۰/۰۸۷	۰/۶۰۸	۰/۵۴۶
رضایت شغلی	تعهد سازمانی	۲۹/۴۱۵	۰/۶۱۲	۰/۳۷۵	۰/۶۱۲	۵/۴۲۴	۰/۰۰۰
تعهد سازمانی	نیت ترک خدمت	۰/۰۱۲	۰/۰۱۵	۰/۰۰۰	-۰/۰۱۵	-۰/۱۰۷	۰/۹۱۵

براساس جدول ۴، مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی برابر با ۱۱/۸۵۳ است، که در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار است. این بدان معناست که رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و رضایت شغلی خطی است. همچنین  $R^2$  (۰/۱۹۵) به دست آمده است، که با توجه به آن، می‌توان حدود ۰/۱۹ از تغییرات رضایت شغلی را به اخلاق کاری اسلامی و ۸۱ درصد را به بقیه عوامل نسبت داد. بنابراین اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان دارد.

مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و تعهد سازمانی برابر با ۵/۱۶۹ است، که در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنادار است. همچنین  $R^2$  (۰/۰۹۵) به دست آمده است که با توجه به آن، می‌توان حدود ۰/۰۹ از تغییرات تعهد سازمانی را به اخلاق کاری اسلامی و ۹۱ درصد را به بقیه عوامل نسبت داد. بنابراین اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان دارد.

براساس جدول ۴، مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین اخلاق کاری اسلامی و نیت ترک خدمت برابر با ۰/۳۷۰ است که معنادار نیست، همچنین مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی برابر با ۲۹/۴۱۵ است، که در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنادار است. همچنین  $R^2$  (۰/۳۷۵) به دست آمده است که با توجه به آن، می‌توان حدود ۰/۳۷ از تغییرات تعهد سازمانی را به رضایت شغلی و ۶۳ درصد را به بقیه عوامل نسبت داد. بنابراین رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان دارد. همچنین مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت برابر با ۰/۰۱۲ است، که معنادار نیست.



براساس جدول ۴، مقدار آماره آزمونی F برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نیت ترک خدمت برابر با ۱/۷۹۸ است، که معنادار نیست.

### بحث و نتیجه‌گیری

رابطه بین اخلاقیات و نتایج سازمانی موضوع مهمی در توسعه و پیشرفت دانش مدیریت منابع انسانی، توسعه دانش و اخلاقیات کسب‌وکار است. اخلاق کاری نقش کلیدی در اثربخشی پاسخ عاطفی کارکنان در محیط کاری دارد. براساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یک سو، رشد و تعالی انسان، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (۲۰). نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین اخلاق کاری اسلامی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؛ بدین معنا که کارکنانی که اخلاق کاری اسلامی بالاتری دارند، از رضایت شغلی و تعهد سازمانی بالاتری نسبت به کارکنانی که اخلاق کاری اسلامی پایین‌تری دارند، در محیط سازمان برخوردارند. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های روخمان (۲۰۱۰)(۲۲)، یوسف (۲۰۰۱)(۲۹)، اوکپرا (۲۰۰۸)(۲۱)، کونمی و همکاران (۲۰۱۰)(۱۶)، فو و همکاران (۲۰۱۱)(۱۴) و سادوزای و دیگران (۲۰۱۳)(۲۴) همسوست. نتایج نشان داد که بین اخلاق کاری اسلامی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود ندارد. نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های روخمان<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) همسوست که اعلام کرد اخلاق کاری اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی دارد و تأثیر معناداری بر نیت ترک خدمت کارکنان ندارد (۲۲).

نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و رضایت شغلی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج روحی<sup>۲</sup> و دیگران (۲۰۱۱)(۲۳)، الیانا و دیگران (۲۰۱۲)(۱۲)، صمد و موهد یوسف (۲۰۱۲)(۲۵) و سادوزای<sup>۳</sup> و دیگران (۲۰۱۳)(۲۴) همسوست. براساس نتایج کارکنانی که سطح بالای

---

1. Rokhman  
2. Roohi  
3. Sadozai

رضایت شغلی دارند، تعهد سازمانی بالایی دارند. کارکنان راضی به احتمال زیاد وفاداری خود را به سازمانشان حفظ می‌کنند. به‌طور کلی، وقتی افراد از کارشان رضایت داشته باشند، به احساس نگرش مثبت به شغل گرایش پیدا می‌کنند. کارکنان خود را متقاعد می‌کنند که کار یا شغل دیگران از شغلشان بهتر نیست. بنابراین این احتمال وجود ندارد که شغل خود را تغییر دهند. آنها تمایل به ماندن در سازمان و تلاش سخت در شغلشان پیدا می‌کنند. علاوه بر این، به‌منظور حفظ رضایت از شغل فعلی خود، کار مؤثرتر و بیشتری را اعمال می‌کنند و این برای سازمان ارزشمند است. بنابراین، برای افزایش سطح تعهد سازمانی در بین کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، مدیران باید برای افزایش رضایت شغلی کارکنانشان تلاش کنند.

نتایج نشان داد که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان وجود ندارد. نتایج این بخش از پژوهش با پژوهش‌های روخمان (۲۰۱۰) (۲۲)، محمد ولید (۲۰۰۸) (۱۹) سنگروئنگروب و تچاچایچردچو<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) (۲۶) و ساپورنا و کلاوریا<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) (۲۷) که اعلام کردند تعهد سازمانی رابطه‌ای با نیت ترک خدمت کارکنان ندارد، همسوست. یکی از دلایل این نتیجه ممکن است تفاوت‌های فرهنگی جامعه مورد مطالعه با دیگر مطالعات مشابه که اعلام کردند، بین تعهد سازمانی و نیت ترک خدمت همبستگی وجود دارد، باشد. در واقع ارزش‌های فرهنگی یکی از مهم‌ترین عوامل در زمینه نگرش فرد به سازمان است. در فرهنگ فردگرا (مانند ایالات متحده) افراد، مستقل و رفتارشان اغلب در رابطه با احساسات و اعمالشان تفسیر می‌شود تا در ارتباط با دیگران. در مقابل در فرهنگ‌های جمع‌گرا (همچون فرهنگ آسیایی) افراد، غیرمستقل تعبیر می‌شوند و اغلب رفتار فرد مشروط به ادراک فرد دیگری از احساسات و اعمالش به اهمیت‌دهی به کار تیمی تعبیر می‌شود.

نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و نیت ترک خدمت در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه معناداری وجود ندارد که با یافته‌های سنگروئنگروب و تچاچایچردچو (۲۰۱۰) (۲۶) همسوست. یافته‌های سنگروئنگروب و تچاچایچردچو (۲۰۱۰) نشان داد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیری بر نیت ترک خدمت کارکنان ندارد. نتایج به‌دست‌آمده بدان معناست که رضایت شغلی ضمانتی برای ماندن در شغل نیست، زیرا کارکنان همواره در جست‌وجوی شغلی‌اند که بتوانند به بهترین شیوه

- 
1. Sangroengrob & Techachaicherdchoo
  2. Saporna & Claveria

شایستگی و مهارتشان را نشان دهند. همچنین یکی از دلایل برای این نتیجه می‌تواند به ارزش‌های فرهنگی جامعه مورد مطالعه مرتبط شود.

به‌طور کلی با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های دیگر انجام‌گرفته در مورد اخلاق کاری اسلامی، اهمیت و نقش آن به‌عنوان یک بعد رفتار سازمانی که موجب بهبود اثربخشی عملکرد شغلی افراد و در نهایت بهبود اثربخشی سازمانی می‌شود، مشخص می‌گردد و جا دارد که مسئولان و مدیران وزارت ورزش و جوانان ایران این مورد مهم را مورد توجه قرار دهند. همچنین با توجه به نقش و اهمیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش اخلاق کاری اسلامی در تبیین و پیش‌بینی رضایت شغلی و تعهد سازمانی که پژوهش‌های دیگری نیز بر آن صحنه می‌گذارند، پیشنهاد می‌شود که مدیران و تصمیم‌گیرندگان وزارت ورزش و جوانان به این دو مقوله توجه ویژه‌ای داشته باشند و از طریق اقدامات مدیریتی (همچون ایجاد کدهای اخلاقی، برگزاری کلاس‌های آموزشی، سخنرانی عالمان دینی، تشویق در صورت نشان دادن اخلاق کاری اسلامی و تنبیه اقدامات غیراخلاقی کارکنان) تلاش کنند، اخلاق کاری اسلامی را در کارکنان تقویت کنند و از این طریق موجبات رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در سازمان فراهم آورند.

## منابع و مأخذ

۱. گل‌پرور، محسن؛ نادی، محمدعلی (۱۳۹۰). «نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین اخلاق کاری با رفتارهای انحرافی در محیط کار»، فصلنامه اخلاق در علم و فناوری، سال ششم، ش ۱، ص ۴۳-۵۳.
۲. نادی، محمدعلی؛ حادقی، فاطمه (۱۳۹۰). «الگویابی معادلات ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت کارکنان در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهرستان شیراز»، نشریه مدیریت اطلاعات سلامت، دوره هشتم، ش پنجم، ص ۷۰۸-۶۹۹.
3. Abbas J. Ali, Amirshahi, Mirahmad. (2002). "The Iranian Manager: Work Values And Orientations", Journal of Business Ethics, Vol 40, PP: 133-143.
4. Abbasi, Abdusattar. Rehman, Kashif. Ur, Bibi, Amna. (2011). "Islamic Work Ethics: How it Affects Business Performance", Actual Problems of Economics, No 12, PP: 312-322.

5. Ali, A.J.; Al-Owaidan, A. (2008). "Islamic work ethic: A critical review. Cross Cultural Management", Cross Cultural Management: an International Journal, Vol 15, No 1, PP: 5-19.
6. Ali, A.J.; & Al-Kazemi, A. (2007). "Islamic work ethic in Kuwait. Cross Cultural Management", Cross Cultural Management: an International Journal, Vol 14, No 2, PP: 93-104.
7. Atarian, S. (2008). "The relationship between organizational ethic and job satisfaction", (Master Thesis), Tehran: Allameh Tabatabaei University, pp: 14-16.
8. Baloch, Q. B. (2009). "Effects of Job Satisfaction on Employees Motivation & Turnover Intentions", Journal of Managerial Sciences, Vol II, No 1, PP: 17-22.
9. Chen, CF. (2006). "Job satisfaction, organizational commitment and flight attendants' turnover intentions: a note", Journal of Air Transport Management, Vol 12, and pp: 274-276.
10. DeConinck J. B. (2010). "The influence of ethical climate on marketing employees' job attitudes and behaviors" Journal of Business Research, Vol 63, No 4, PP: 384-391.
11. Ebadollahi Chanzanagh, H. Akbarnejad, M. (2011). "The Meaning and Dimensions of Islamic Work Ethic: Initial Validation of a Multidimensional IWE in Iranian Society", Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol 30, PP: 916-924.
12. Eliyana, Anis, Mardiana Yusuf, Ria, Prabowo, Koko. (2012). "The Influence of Employee's Job Satisfaction Factors on Organizational Commitment", American Journal of Economics, Special Issue, PP: 141-144.
13. Freund, Anat. (2005). "Commitment and job satisfaction as predictors turnover intentions among welfare workers", Administration in Social Work, Vol 29, No 2, PP: 5-21.
14. Fu, Weihui. Deshpande, Satish, P. Zhao, Xiao. (2011). "The Impact of Ethical Behavior and Facets of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Chinese Employees" *Journal of Business Ethics*, Vol 104, No 4, PP: 537-543.
15. Kim, W. G. Leong, J. K. Lee, Y. K. (2005). "Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant" *Hospitality Management*, Vol 24, PP: 171-193.
16. Koonmee, K. Singh apakdi A., Virakul B. Lee, D. (2010). "Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand". *Journal of Business Research*, Vol 63, No1, PP: 20-26.
17. Liu, B.C. Liu, J. X. Hu, J. (2010). "Person-organization fit, Job satisfaction and turnover intention: An empirical study in the Chinese Public Sector", *Social behavior and Personality*, Vol 38, No 5, PP: 615- 626.
18. Luna Arocas, R. Camps, J. (2008). "A model of high performance work practices and turnover intentions", *Personnel Review*, Vol 37, No1, PP: 26-46.
19. Mohamed Waled A. (2008). "The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intentions", Master's thesis, Universiti Utara Malaysia, PP: 34-39.

20. Narimani, Susan. Fallah, Zaynulabedin. Narimani, Mostafa. (2012). "Work ethic and its relationship with selected demographic characteristics in faculties and employees of Islamic Azad University", Archives of Applied Science Research, Vol 4, No 1, PP: 632-637.
21. Okpara, J. O. Wynn. P. (2008). "The impact of ethical climate on Job Satisfaction, and commitment in Nigeria. Implication for management development", Journal of Management Development, Vol 9, No 27, PP: 935- 950.
22. Rokhman, wahibur. (2010). "The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes", Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol 15, No 1, PP: 21-27.
23. Roohi, Qanbar, Asayesh, Hamid, Rahmani, Hossein, Abbasi, Ali. (2011). "The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses in a University Hospital Golestan", Payesh Journal, Vol. 10, No 2, pp: 285-292.
24. Sadozai, A.M, Marri, M.Y., Zaman. H.M, Yousufzai, M.I., Nas, Z. (2013). "Moderating Role of Islamic Work Ethics between the Relationship of Organizational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Public Sector of Pakistan", Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 4, No 2, pp: 767-775.
25. Samad, S., Yusuf, S.Y.M. (2012). "The Role of Organizational Commitment in Mediating the Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intention". European Journal of Social Sciences, Vol. 30, Issue 1-2, pp: 125-135.
26. Sangroengrob T, Techachaicherdchoo, T. (2010). "The impact of employee satisfaction, organization commitment and work commitment to turnover intention: a case study of it outsourcing company in Thailand", BAI Conference, PP: 9-17.
27. Saporna, Gudelia, Claveria, Ryan A. (2013). "Exploring the Satisfaction, Commitment and Turnover Intentions of Employees in Low Cost Hotels in or. Mindoro, Philippines", Journal of Tourism Research & Hospitality, Vol 2, No 1, PP: 1-4.
28. Valentine, Sean, Philip Varca, Lynn Godkin, and Tim Barnett. (2010). "Positive Job Response and Ethical Job Performance. Journal of Business Ethics", Vol 91, PP: 195-206.
29. Yousef, D. A. (2001). "Islamic work ethic- A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context", Personnel Review, Vol 30, No 2, PP: 152-165.