

## تأثیر ارزش‌های دینی بر رضایت شغلی اسلامی در مرکز صنعتی تاسیک مالایا غربی، اندونزی

کیومرث جلیلیان<sup>۱</sup> و پیمان اکبری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

<sup>۲</sup> مربی مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، ایران

### چکیده

اهداف این مقاله برای تشخیص و تحلیل تأثیر ارزش‌های مجالس اسلامی بر رضایت شغلی اسلامی در مرکز صنعتی تاسیک مالایا در استان جاوای غربی، اندونزی بود. در تحلیل و بررسی با کمک واحدهای معمولی کوچک از ۳۵۹ کارمند استفاده شده است که با مؤسسات کوچک و متوسط در صنعت قلابدوزی کار می‌کنند. نتایج نشان می‌دهد که دینداری تأثیر مثبت مشخصی بر رضایت شغلی اسلامی در مؤسسات کوچک و متوسط صنعت قلابدوزی دارد. این بدین معناست که لازم است ارزش‌های اسلامی در محل کار به منظور ایجاد رضایت حس معنوی و مادی درونی سازی شوند.

**واژه‌های کلیدی:** ارزش، انقلاب اسلامی، کارکنان، رضایت شغلی اسلامی.

## ۱- مقدمه

## ۱-۱ پیشینه تحقیق

شهر تاسیکمالایا منطقه‌ای در استان جاوای غربی است که اسم مستعار **شهر مذهبی** دارد. این اسم بر اساس حقایق واضحی است که تاسیکمالایا مؤسسات آموزشی مذهبی رسمی و غیر رسمی زیادی دارد. در تاسیکمالایا، مدارس شبانه روزی متعددی وجود دارد که سیستم آموزشی سنتی مانند سنتی و شبانه روزی نوین (pesanterm) را بعنوان یک سیستم آموزشی ارائه می‌دهند. این سیستم آموزشی که تلفیقی از مفهوم سنتی و پیشرفته مدارس شبانه روزی است، بیشتر شخصیت مستقل افراد را شکل می‌دهد، بنابراین شگفت آور نیست که در تاسیکمالایا مدارس شبانه روزی (SME) زیادی وجود دارد که با انواع بخش‌ها در ارتباط هستند. قلابدوزی یکی از بخش‌های صنعتی است که جامعه تاسیکمالایا با آن مشغول بکار هستند. حدود ۳۵٪ واحد قلابدوزی از ۳۷۲۶ تجاری در منطقه صنعتی وجود دارد که در بیش از ۱۰ منطقه پراکنده شده‌اند، بیشتر آنها در منطقه کاوالو<sup>۱</sup> هستند. محیط مذهبی به شکل گیری گرایش دینی جامعه تاسیکمالایا کمک کرده است. مقاله آمیلیا و وستی ریانی<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) نشان می‌دهد در جامعه تاسیکمالایا کسانی که با موسسات کوچک سروکار دارند بهتر جذب ارزش‌های مذهبی و اصول برنامه‌ریزی فعالیت‌های مؤسساتشان می‌شوند. این بدین معنی است که ارزش‌های دینی در فعالیت‌های کاریشان اجرا شده است. گرچه، اینکه آیا رفتار مردم تاسیکمالایا هنگامی که بعنوان کارمند یک شرکت هستند به همین حالت خواهد بود، هنوز بعنوان یک سوال مهم باقی مانده است. آیا ارزش‌های مجالس مذهبی که دربرگیرنده اعتقاداتشان است می‌تواند بالاترین رضایت شغلی کارشان در محیط کار را فراهم آورد؟

## ۱-۲ بیان مسئله

تحقیق روی رضایت شغلی در زمینه ارزش‌های اسلامی هنوز خیلی کم است. محققان بیشتر روی رضایت شغلی در مفهوم عرفی اقتصاد تمرکز کرده‌اند. مطالعه مطبوعات نشان می‌دهد تفاوت‌های مشخصی درباره مفهوم رضایت شغلی اقتصادهای متعارف و اسلامی وجود دارد. رضایت شغلی در روش اجرای اقتصادهای متعارف به معنی احساس هیجانی است که توسط یک فرد بدلیل رسیدن به انتظاراتش حاصل می‌شود (ساترینسو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). احساس خرسندی که بدلیل حصول برخی احتیاجات مادی در کارش اتفاق افتاده است، در حالیکه اسلام رضایت شغلی را تنها بخشی از اهداف کلی زندگی بشر در نظر می‌گیرد. بدلیل اینکه رضایت حقیقی هنگامی حاصل می‌شود که یک فرد به اهدافش در دنیا و آخرت دست می‌یابد، اسلام رضایت شغلی را بخش کوچکی از لذت برمی‌شمرد (فلاح). این موضوع با روایتی از امام الغزالی<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) تأیید می‌شود که، هنگامی انسان به بالاترین درجه رضایت نائل می‌شود که بتواند ذات خداوند را همچون یک احساس، عشق، صداقت و امثالهم دنبال کند (ساترینسو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). معافی<sup>۶</sup> (۲۰۰۳)، قوزعلی<sup>۷</sup> (۲۰۰۲)، صالح<sup>۸</sup> (۲۰۰۰)، بیهر، جانسون و نیوا<sup>۹</sup> (۱۹۹۵)، بیت هلاهامی، بی و آرگلی<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۷)، نظامی در آنکوک<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۵) دریافتند که اعتبار معنوی نه تنها نتیجه کار، بلکه کیفیت زندگی شخص را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. این بدین معنی است که فردی که در زندگی مادی، غیرمادی و معنوی تعادل داشته باشد، بالاترین درجه رضایت را درک خواهد کرد.

<sup>1</sup> Amaliah and Westi Riani

<sup>2</sup> Sutrisno

<sup>3</sup> Imam Al-Ghazali

<sup>4</sup> Sudarsono

<sup>5</sup> Muafi

<sup>6</sup> Ghozali

<sup>7</sup> Salih

<sup>8</sup> Beehr, Johnson and Nieva

<sup>9</sup> Beit Allahmi, B & Argyle

<sup>10</sup> Nizami in Ancok

## ۳-۱ سوالات تحقیق

چگونه ارزش دین اسلام را در مقابل رضایت شغلی اسلامی کارمندان شاغل در صنعت قلابدوزی تاسیکمالایا می‌تواند تاثیر داشته باشد؟

## ۴-۱ اهداف تحقیق

آزمایش تأثیر ارزش‌های دین اسلام در مقابل رضایت شغلی اسلامی کارمندان شاغل در صنعت قلابدوزی تاسیکمالایا

## ۵-۱ حوزه بررسی

این مقاله روی بررسی ارزش‌های دین اسلام بر کار متمرکز شده است که مستقیماً از قرآن و احادیث پیامبر و مفاهیم رضایت شغلی اسلامی استنباط شده، و تعریف کلی رضایت شغلی اسلامی با در نظر گرفتن تعریف کلی از خوشحالی (فلاح) از نظریه‌های امام الغزالی<sup>۱۱</sup> برداشت شده است. ارزش‌های دینداری در عمل بر اساس اندیشه آنتونیو<sup>۱۲</sup> (۲۰۱۲) و قردحاوی<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۷: ۱۱۰) است. درحالیکه رضایت شغلی اسلامی بر اساس اندیشه امام غزالی<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۱) و بهرام است.

## ۲-۱ تعریف ارزش‌های دینی

در بررسی‌های مذهبی اغلب بین واژه مذهب با دینداری تمایز وجود دارد. مذهب یک دین است. درحالیکه دینداری اغلب از خرسندی کیفیت و وضعیت زندگی یک فرد بر طبق ارزش‌های مذهبی ناشی می‌شود که باورها را تشکیل می‌دهند. دینداری بیشتر بر ارزش‌های مادی اصیل مذهبی تأکید و به روی گردانی از تشریفات دینی گرایش دارد (قرزعلی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۲). پیشتر هدایت<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۲: ۲۸) می‌گوید که مذهب به تقدیر از ارزش‌های اصیل دینی گرایش دارد حتی اگر دربرگیرنده مذاهب دیگر باشد. درحالیکه با طرز رفتار متنوع تشریفات مذهبی مختل شده، زیرا پیشرفت ارزش‌های اخلاقی و معنویات دینی را از بین برده است. موخلیص<sup>۱۸</sup> (۲۰۰۶) تعصب مذهبی یک فرد را سطح تعهد شخص به ایمانش تعریف می‌کند. درحالیکه عسراف<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۴) تعصب دینی را در کل وضعیت فرد نسبت به مذهب تعریف می‌کند، نه تنها فقط یک بعد مذهبی، بلکه شدت مذهبی شدن یک شخص در جهت انسانی برمی‌شمرد. به طور خاص، دینداری حالتی شخصی برای زندگی کردن، درونی سازی، و یکپارچه کردن معیارهای دینی درون خود شخص است، به گونه‌ای که بخشی از ضمیر آگاه و شخصیت فرد می‌شود. بنابراین، دینداری شامل وضعیت‌هایی است که دربر گیرنده حالتی که یک فرد را به تفکر، رفتار، و عمل بر اساس آنچه در مذهبش آموخته است تشویق می‌کند. در دین اسلام، منبع اصلی ارزش، خدا و انسان است. ارزشی که از خدا نشأت گرفته حاوی آموزه‌های مفیدی می‌باشد که در کتاب مقدس و واژه خدای مطلق است، اما این واژه در عمل نسبی است. بر طبق قرآن چندین تعریف از خوبی وجود دارد، آنهایی که حق و معروف هستند. حق ذات خوبی و راستی خداست. این بدین معنی است که، راستی و درستی بر طبق آن چیزی است که از خدا نشأت می‌گیرد. حقیقتی که از خدا برگرفته می‌شود مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصولی است که به طور کلی در واژه خدا نظم یافته و مصداق واقعی آن پیامبر است. در حالیکه ارزش‌هایی که از ذات انسان نشأت می‌گیرد مطلق نبوده و بر اساس توافق‌های بین افراد است. این ارزش تا هنگام رشد و توسعه بیشتر و بالاتر ادامه خواهد یافت. این ارزش‌های انسانی باید به ارزش‌هایی که از خدا نشأت گرفته ارجاع و هم‌سو شود (سوری<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۸).

<sup>11</sup> Imam Al-Ghazali

<sup>12</sup> Antonio

<sup>13</sup> Qardhawi

<sup>14</sup> Imam Al-Ghazali

<sup>15</sup> Bahrom Mohammed

<sup>16</sup> Ghozali, 2002

<sup>17</sup> Further Hidayat

<sup>18</sup> Mokhlis

<sup>19</sup> Asraf

<sup>20</sup> Sauri

## ۲-۲ تعریف رضایت شغلی اسلامی

در مفهوم اقتصادهای متعارف، رضایت شغلی بعنوان واکنش احساسی تعریف شده به همان اندازه که حاصل شوک ناگهانی، خواسته، راهنمایی و انتظارات کارمندان با حقایق درک شده کارمندان وابسته شده است. یا مقایسه بین انتظارات و خواسته‌ها با نیاز واقعی کارمندان در محیط کاری (سوتریسنو<sup>۲۱</sup>، ۲۰۱۰: ۷۴). این واکنش احساسی می‌تواند بسته به حصول انتظارات و خواسته‌ها مثبت یا منفی باشد. اگر انتظارات و خواسته‌های متعددی حاصل شود آنگاه کارمندان رضایت شغلی را احساس خواهد کرد. برعکس اگر امیدها و خواسته‌های زیادی برآورده نشود کارمند در محیط کار احساس نارضایتی شغلی خواهد کرد. تعریف عرفی اقتصاد از رضایت شغلی و رضایت شغلی اسلامی اندکی متفاوت است. بهاروم و دیگر همکارانش<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۴: ۷۴-۸۴) می‌گویند رضایت شغلی اسلامی، احساس شادمانی حاصل شده قبل، حین و بعد از انجام برخی کارها بر اساس درستکاری، که کار را بر اساس تقوا برای رضایت خدا انجام می‌دهد. شادمانی، لذت درونی و بیرونی آرامش است. این بدین معنی است که رضایت شغلی اسلامی احساس شادی و آرامش باطنی و ظاهری است که توسط هر کس با هر اندازه امید و آرزو در محل کار بدست آورده است حاصل می‌شود. (لغت نامه اندونزیایی<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۳). در این حالت خواسته‌ها و انتظارات نه تنها مادی بلکه اخلاقی و معنوی نیز هستند. بعلاوه، آهار<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۳: ۳۰) شادمانی را بالاترین رضایت ممکن هر شخص عنوان می‌کند. در این حالت، شادی همچون لذت و رضایت نیست. شادی یک حالت بادوام است و یک حس یا عاطفه زودگذر نیست (پروجو<sup>۲۵</sup>، ۱۹۹۹: ۷). شادی آرامش و آسایش می‌دهد که پایدارتر است. این بدین علت است که برخی انسان‌ها شادی را تقوای با دوام تعریف می‌کنند که خداوند در سوره الکهف بدین گونه معرفی نموده است: "مال و فرزندان، آرایش و زیور زندگی دنیا هستند. ولی اعمال شایسته پایدار نزد پروردگارت از جهت پاداش بهتر و از لحاظ امید داشتن به آنها نیکوتر است." شادی تمام قدرت روحی یک انسان است که نه تنها بالاتر از قدرت ذهن است بلکه او را فراتر از احساس و عواطف می‌برد (باگیر<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۳: ۷-۸). دین اسلام تلفیقی از زندگی دنیوی و اخروی را در حالت تعادل است همانطور که قرآن در (سوره العنکبوت<sup>۲۷</sup>) و (الانعام<sup>۲۸</sup>) بیان می‌شود "و مؤمنان همیشه از پیامبر درخواست می‌کنند." خداوند زندگی بشر را با دو چیز مهیا ساخته است، که مادی و معنوی هستند، و هرکدام به ترتیب اهداف خود را دارند. نیازهای مادی شامل خوردن، آشامیدن، مال و اموال، زیبایی و سایر چیزهاست (رضایت مادی). در حالیکه خواسته‌های معنوی صلح، آرامش، احساس و عشق هستند (رضایت روحی و اجتماعی). اهل طریقت اظهار می‌کنند که ذات بشر معنوی است. فضیلت معنوی یک راه ورود است. خرسندی مادی به شدت به خرسندی معنوی وابسته است. در حالیکه خرسندی معنوی به بعد خارجی بشر وابسته است. از آنجا که در هسته زندگی، معنویت باید در بالاترین موقعیت قرار بگیرد. هویتی که روح نداشته باشد همیشه محتاج انجام خواسته‌های پست حیوانی خواهند ماند. معنویت باید از وابستگی عشق حیوانی که شهوت و دنیاپرستی را همراه دارد رها شده باشد. دل انسان با عشق به دنیایی که همیشه خستگی ناپذیر خواهد بود لبریز شده باشد. برای برآوردن خواسته‌های معنوی، بشر نیازمند دینی است که بعنوان منبع زندگی و ارزش‌های اخلاقی همچون یک راهنما در زندگی باشد. با برآوردن این احتیاجات است که شخص به رضایت شغلی اسلامی نائل می‌شود. به علاوه، امام الغزالی<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۱) می‌گوید که بالاترین خرسندی که توسط بشر حاصل خواهد شد زمانیست که او می‌تواند عشق‌ورزی، مهربانی، بخشش را بر صفات مقدم الهی همچون صبر، صداقت، پارسایی خلوص در دین و غیره، انجام دهد. الغزالی می‌گوید منبع خوبی در پاکیزگی معنوی نهفته است و با ذوق الهی مأنوس

<sup>21</sup> Sutrisno

<sup>22</sup> Baharom et.al

<sup>23</sup> Indonesian Dictionary

<sup>24</sup> Anhar

<sup>25</sup> Prodjo

<sup>26</sup> Bagir

<sup>27</sup> Al- Ankabut

<sup>28</sup> Al-An'am

<sup>29</sup> Imam Al-Ghazali

است. در این باره، امام غزالی انکار نکرده است که مال و اموال یکی از چیزهایی است که می‌تواند انسان را خوشحال کند، اما هدف اصلی زندگی انسان نیست. بنابراین، امام الغزالی ثروت را در آخر و اهداف شریعت دین را در اولویت قرار می‌دهد (مقاصد و سیاره)

## ۲-۳ رابطه بین ارزش‌های مذهبی و رضایت شغلی

چند تن از روانشناسان معاصر بر روی تحقیقات انسانی و ابعاد معنوی نیازهای اساسی در سطح بالا متمرکز شدند. در واقع، این خواسته‌ها مهمترین و بالاترین اغراق تمام مخلوقات خدا از آدم تا دیگر موجودات را در بر می‌گرفت (نجاتی<sup>۳۰</sup>، ۱۹۸۲؛ معافی<sup>۳۱</sup>، ۲۰۰۳: ۶). در واقع ذات بشر نیازمند روح معنوی است، کارشناسان روانشناسی نوین باید به ارزش‌های معنوی توجه کرده و بنیادهای وجدان بشری را توسعه دهند. نظریه پردازان بر این باورند که ریشه دار شدن آموزه‌های دینی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی هواداران شان دارد. نظامی در آنکوک<sup>۳۲</sup> (۲۰۱۱: ۷۰) دریافت که کارگران مذهبی وضعیت روحی و جسمی متعادلی دارند، ازینرو این موضوع، کار را تحت تأثیر قرار خواهد داد. پیشتر، شوله<sup>۳۳</sup> (۲۰۰۰: ۳۰۳) اهمیت عبادت شبانه را در افزایش ایمنی بدن به تغییرات دریافته بود. جسم سالم در برابر بیماری ایمن خواهد ماند. کارمندان تحت تأثیر این موضوع با عملکرد بهتری کار خواهند کرد و در نتیجه رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. بیهر، جانسون و نایوا<sup>۳۴</sup> (۱۹۹۵: ۵) نتیجه‌گیری کردند که رعایت امور دینی (دینداری) با کیفیت زندگی نیز مرتبط است. برخی بررسی‌های اجتماعی نشان می‌دهد که هواداران فعال دینی بیش از سایر هواداران غیر فعال دینی از زندگی خود رضایت دارند. دینداری و معنویت تأثیر مثبتی بر رفتار کاری این کارمندان دارد. وجود یک رابطه دوستانه خوب با افراد مؤمن می‌تواند حمایت اجتماعی را فراهم کند که منجر به افزایش شادابی و سلامت ذهنی و همچنین بهبود عملکرد می‌شود. (میتروف، ای.ان. الیزابت ای دنتون<sup>۳۵</sup>، ۱۹۹۹: ۸۳).

## ۲-۵ نظریه

### ۲-۵-۱ تأثیر دینداری بر رضایت شغلی اسلامی

شناخت درست دینی هر شخص در موقعیت‌ها و رفتار، در اجرای فعالیت‌های مختلف که دربرگیرنده کار روزمره شان است، به کارگیری خواهد شد (میتروف و دنتون<sup>۳۶</sup>، ۱۹۹۹)، ویور و آنجل<sup>۳۷</sup> (۲۰۰۲)، آمیلا و ریانی<sup>۳۸</sup> (۲۰۱۱) و آمیلا<sup>۳۹</sup> (۲۰۱۴). طرز برخورد و رفتار آنها با ارزش‌های دینی که دریافته بودند همسو شده خواهد شد. این باور که کار عبادت و بخشی از دستورات الهی است، موجب خواهد شد کارمندان با شوق و دلگرمی جدی کار کنند. بنابراین، درک صحیح درباره دینداری با طرز برخورد و رفتار، زندگی اجتماعی و نتایج کاری ارتباط خواهد داشت.

\* ۱: رابطه مثبت و مشخصی بین ارزش‌های دینی اسلامی با سطح رضایت شغلی اسلامی وجود دارد.

<sup>30</sup> Najati

<sup>31</sup> Muafi

<sup>32</sup> Nizami in Ancok

<sup>33</sup> Sholeh

<sup>34</sup> Johnson and Nieva

<sup>35</sup> Mitroff, Ian I., Elizabeth A Denton

<sup>36</sup>

<sup>37</sup> Mitroff and Denton

<sup>38</sup> Weaver and Angle

<sup>39</sup> Amaliah & Westi Riani

## ۳- روش‌های تحقیق

## ۳-۱ انواع و روش‌ها

نوع تحقیق کیفی استنتاجی با روش‌های برآورد موضوع.

## ۳-۲ نمونه، ابزار تحقیق و معیارهای قابل تغییر

به گفته وزارت صنعت و تجارت، (تعاونی‌های مشارکتی کوچک و متوسط) تاسیک‌مالایا، ۱۳۱۷ واحد تجاری قلابدوزی در این شهر وجود دارند که در سال ۲۰۱۲ حدود ۱۰۳۸۰ نفر را در این بخش جذب کار کرده‌اند. این تعداد جمعیت در بیش از ۱۰ منطقه شهر پراکنده شده‌اند. بر طبق آمار ارائه شده توسط ایزاک و میشل، با خطای نسبی ۱۰٪، ۳۷۰ نفر از افرادی که در صنایع قلابدوزی کار می‌کردند بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند (سکاران، ۲۰۱۰: ۲۹۵). ه تعداد افرادی که برای نظرسنجی مشخص شده بودند به تناسب از ۱۰ منطقه تولید کننده صنایع قلابدوزی بودند. کارمندان انتخاب شده در این نظرسنجی، کسانی بودند که در برشکاری، دوزندگی، اپراتور دستگاه قلابدوزی، طراحان قلابدوزی و دبیرخانه کار می‌کردند. پرسشنامه با استفاده از مقیاس ۵ لیکریت با معیار ۱ کاملاً مخالف و ۵ کاملاً موافق اجراء شده بود. ارزش‌های دینی در کار، در ۹ بند با سوالاتی بر اساس ایده آنتونیو<sup>۴۰</sup> (۲۰۱۲) و قاردهاوی<sup>۴۱</sup> (۱۹۹۷: ۱۱۰) بود. در حالیکه، رضایت شغلی اسلامی ۱۷ بند با سوالاتی بر اساس ایده امام الغزالی<sup>۴۲</sup> (۲۰۱۱) و باهروم<sup>۴۳</sup> (۲۰۱۴) طرح شده بود.

## ۳-۳ تحلیل و بررسی داده‌ها

جدول مربعات نرمال (OLS) برای فرآیند سازی داده‌ها در تحقیق استفاده شد.

## ۴- تحلیل و بررسی داده‌ها و آزمون‌های نظریه

## ۴-۱ مشخصات مخاطبان

تعدادی پرسشنامه بین پرسنل ۳۷۰ واحد توزیع شده بود، اما تنها ۳۵۹ نفر با معیارها موافق بودند و ۱۱ نفر پرسشنامه‌ها را نپذیرفته بودند زیرا همه‌گزینه‌ها مناسب نبودند و بعضی مخاطبان که الزامات از پیش تعیین شده را قبول نداشتند. کارمندانی که بطور دائمی در موسسات قلابدوزی، طراحی تصاویر کامپیوتری مشغول بکار هستند و از کارکنانی نبودند که همچون شرکت کنندگان در یک سیستم یکپارچه مشغول به کار بوده باشند.

جدول شماره ۱: مشخصات شرکت کنندگان مشغول بکار در صنعت قلابدوزی

ردیف	جنسیت	سن	تحصیلات	سابقه	جابجایی	
۱	مرد (٪۸۳،۹۹)	۱۵-۱۹ (٪۱۵،۸)	دبستان (٪۳۱،۵)	کمتر از ۱ سال (٪۲۹،۹)	۱ سال 2x	۱ سال 3x
۲	زن (٪۱۶،۰۱)	۲۰-۲۴ (٪۳۵،۳)	دبیرستان مقدماتی (٪۴۷،۸)	۱-۳ سال (٪۴۷)		
۳		۲۵-۲۹ (٪۱۸،۱)	متوسطه (٪۱۹،۲)	۴-۶ سال (٪۱۲،۱)		
۴				بیشتر از ۶ سال (٪۲۱)		

<sup>40</sup> Antonio

<sup>41</sup> Qardhawi

<sup>42</sup> Imam Al-Ghazali

<sup>43</sup> Bahrom

## ۴-۱ نمونه آزمون برای آزمون-گیری فرضیه

\*۱: ارزش دینی تأثیر مثبت مشخصی بر رضایت شغلی اسلامی دارد.

نتایج نمونه تخمین زده شده نشان می‌دهد که ۹۵٪ از سطح اعتماد، ارزش دینی به طور مشخص تأثیر بروی رضایت شغلی اسلامی کارمندی دارد که در صنعت قلابدووزی کار می‌کنند. برای اجرای کلاسیک فرضیه آزمون، سپس خود همبستگی با رعایت ارزش داربین واتسون آزمایش شد. از برآورد نتایج بدست آمده از ارزش داربین واتسون از ۱,۷۷ با ۵٪ مقدار آلفا  $1,65 = du_{\alpha}$  بدست آمد. در مقایسه با دابین واتسون، در این بخش خود همبستگی وجود ندارد. برای یافتن مشکلات چند هم خطی مقدار  $R^2$  را استفاده می‌کنیم. از نتایج بدست آمده مقدار  $R^2 = 0.324$  است. به گفته گوجاراتی اگر مقدار  $R^2$  کمتر از ۰,۵۶ باشد، پس مشکلی در مالتیکولینیرتی وجود ندارد. ، با نگاه کردن به سطح مقدار مشخصی، سنجش مسئله مالتیکولینیرتی و لاینیرتی انجام می‌شود. برای برآورد نتایج بدست آمده از مقادیر مشخص بالاتر از ۰,۰۵، این موضوع استنباط می‌شود که الگوی رضایت شغلی اسلامی از مسئله هیپترو اسکیداستیسیتی جداست. (گوجاری<sup>۴۴</sup>، ۲۰۱۰). مقادیر  $R^2$  در این بررسی ۰,۳۲۴ است. این بدین معنی است که تغییر متغیر وابسته توسط متغیر مستقل ۳۲,۴٪ تشریح شده و بقیه با متغیرهایی شرح داده شده‌اند که در این الگو شامل نیستند.

جدول شماره ۲. خلاصه نمونه آزمون رضایت شغلی اسلامی

الگو	برآورد خطای STD	تغییر F	DF1	DF1	داربین واتسون	هم جهت بودن
دینداری	۰,۴۸۳۴۹	۱۷۱,۵۵۷	۱	۳۵۸	۱,۷۷۴	دامنه تغییرات
						۱,۰۰
						VIP
						۱,۰۰

## ۴-۲ بحث

H۱: اثر ارزش دینداری بر رضایت شغلی اسلامی

ارزش برای مقادیر متغیر دینداری به طور قابل توجهی ۰,۰۰ است. این بدان معنی است که ارزش دینداری اسلامی اثر بخشی قابل توجهی در رضایت شغلی اسلامی کارکنانی دارد که در صنعت گلدووزی کار می‌کنند. ارتباط بین ارزش‌های رضایت شغلی با ارزش دینداری اسلامی ۰,۴۸۳ است. در سوی دیگر، زمانی که درک یک کارمند از ارزش‌های دین در حال افزایش است به طوریکه احساس رضایت کارکنان در مورد کار خود افزایش می‌یابد. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که کارمندان به معنای واقعی کار (به معنی شغل)، که در آن هستند تنها به عنوان یک منبع امرار معاش بلکه به همان عنوان معنی دار دین (تماس مذهبی) که به وی رضایت درونی را می‌دهد. به گفته ایخوان الصفا (سودارسونو<sup>۴۵</sup>، ۲۰۱۰) برای شاد زیستن (بالاترین رضایت) باید سطحی از زندگی حاصل شود که بتوان از وابستگی مادی دوری جست. بشر باید برای رسیدن به یک مقصد مشخص، حس دوست داشتن را ترویج دهد. این بدین معنی است که شناخت دینداری تنها به فهمیدن این امر ختم نمی‌شود، اما باید بگونه‌ای اجراء شود که انسان‌ها بتوانند شیرینی صداقت را احساس کنند. صبر، استواری، لطافت، احساس، زیبایی، قدرشناسی، درجه بندی تقوا، و خرسندی از ایثار نسب به دیگران، باید از ویژگی‌های هر کارمند مسلمان باشد. هرچند، امام الغزالی<sup>۴۶</sup> (۲۰۱۱) نیز عنوان می‌کند که منبع بالاترین رضایت برای هر شخص زمانی است که شخص علاقه مند قادر باشد خدا را عمیقتر بشناسد. یک باور قوی بر وجود خدا، تنها خدا حافظ است، خدا روزی دهنده واقعیت، و می‌توند همه شکها و ترس‌ها را از زندگی دنیوی انسان‌ها دور می‌کند. این باور که هر چیزی که به وی صفا و آرامش قلبی می‌دهد در نهایت بالاترین احساس رضایتی است که هر شخص احساس خواهد کرد. خداوند در ایه ۱۴۶ سوره نساء یکی از بالاترین کلیدهای خوشبختی را اینگونه توصیف کرده است: "مگر کسانی که از گناه بزرگ نفاق) توبه کردند، و مفساد خود را اصلاح نمودند، و به خدا تمسک جستند، و عبادتشان را برای خدا خالص ساختند؛ پس آنان در زمره مؤمنان‌اند و خدا به مؤمنان پاداشی بزرگ خواهد داد." در

<sup>44</sup> Gujarati

<sup>45</sup> Sudarsono

<sup>46</sup> Imam Al-Ghazali

این باره، خلوص برای هر کارمند که می‌خواهد بدست آوردن بالاترین درجه رضایت در هر آنچه که انجام می‌دهد، نکته مهمی است. بدون خلوص، هر کارمند در زندگیش احساس نگرانی و خستگی خواهد کرد. اگر انسان علاقه مند در آرامش نبوده و کاملاً شکرگزار نباشد، امور مادی ضرورتاً به وی همه احساس رضایت را نخواهد داد. یاد خدا بالاترین آرامش را برای انسان فراهم می‌کند در صورتیکه همانطور که قرآن و در سوره ابراهیم می‌خوانیم: "اگر سپاسگزاری کنید، نعمتم را بر شما می‌افزایم و اگر ناسپاسی کنید، قطعاً مجازات من سخت تر خواهد بود". یافته‌های این بررسی با یافته‌های الیک<sup>۴۷</sup> (۲۰۰۷: ۹۷-۱۲۰) که ارزش‌های دینی را مثبت تأثیرات قابل ملاحظه ای روی تمایل به سخت کوشی و رفتار کاری همسو است. آنها سخت کوشی را بعنوان نوعی از خودگذشتگی برای خدا می‌دانستند(مکلند<sup>۴۸</sup>، ۱۹۶۱؛ سیمون<sup>۴۹</sup>، ۲۰۰۵، وی اور وانجل<sup>۵۰</sup>، ۲۰۰۲: ۷۹-۹۷). آموزه‌های ارزش‌های دینی می‌تواند تمایل کارکنان به ترک شرکت را کاهش دهد.(حسن و همکاران<sup>۵۱</sup>، ۲۰۱۴: ۱۲۰-۱۲۵). قزعلی<sup>۵۲</sup>، (۲۰۰۲: ۰۱-۱۷) دریافت که ارزش‌های دینی به طور مثبتی بر سازماندهی نیرو، پیشرفت شغلی، رضایت شغلی و بهره‌وری تأثیر دارد. انسان‌های متدین در محیط کار آزادی بیشتری داشته و گرایش بیشتری به دین دارند. افرادی که علاقه مند در کار و سطح بهره‌وری کار احساس رضایت بیشتری را خواهند داشت. سولیستیو<sup>۵۳</sup> (۲۰۱۱: ۲۵۲-۲۷۰) و آمیلا<sup>۵۴</sup> (۲۰۱۳) دریافتند ارزش‌های دینی به طور مثبت با عملکرد کارمندان در ارتباط هستند. مطمئناً امور دینی کارمندان را به سخت کوش بودن همانند رفتار کاری تشویق می‌کنند. نتیجه سخت کوشی به راندمان بالای کار جانی دوباره می‌بخشد. بیهر، جانسون و نایوآ<sup>۵۵</sup> (۱۹۹۵: ۳-۲۵) صالح<sup>۵۶</sup> (۲۰۰۰: ۳۰۳-۳۱۰)، براساس مصاحبه‌ای که با کارمندانی که بیش از ۵ سال در این مراکز کار می‌کردند دلایل زیادی یافتند که کارمندان ترجیح می‌دهند در این شرکت‌ها کار کنند.

این دلایل عبارتند از:

- ۱- کارمندان رابطه خوبی با مدیران موسسه دارند. کارمندان احساس می‌کنند که شرکت به آنها کمک و از خانواده آنها حمایت می‌کند.
- ۲- حتی اگر هزینه‌ها بالا رود، شرکت هزینه‌های مالی‌شان را تأمین کرده و آنها دچار کمبود نخواهند شد. شرکت‌ها اغلب دست یاری به این خانواده‌ها می‌دهند.
- ۳- شرکت‌ها اغلب کارمندان را برای انجام فرایض واجب یادآور می‌شوند. هنگامی که وقت عبادت فرا می‌رسد، مالکان از همه کارمندان می‌خواهند که برای انجام عبادت همه کارهایشان را تعطیل کنند. در این شرایط آنها را وادار می‌کند به شرکت وفادار باشند، و نخواهند به شرکت دیگری انتقال یابند.
- ۴- در شرکت خوابگاه‌های مردان و زنان را جدا می‌سازد. در صورتی که خوابگاه‌ها جدا باشد، آنگاه آنها برای رفت و آمد آزادی دارند.
- ۵- شرکت به طور منظم کلاس‌های روخوانی برگزار می‌کند. کلاس‌های روخوانی هر هفته یا هر ماه در شرکت برگزار می‌شود و به آنها کمک می‌کند احساس استرس نکنند.
- ۶- اعضای شرکت اغلب دورهم جمع می‌شوند و قهوه صرف می‌کنند. این کار معمولاً خیلی عمل ساده ایست اما می‌تواند رابطه بین کارمند و کارفرما را صمیمی‌تر کند.

<sup>47</sup> Elci

<sup>48</sup> McClelland

<sup>49</sup> Simmons

<sup>50</sup> Weaver & Angle

<sup>51</sup> Hassan et al

<sup>52</sup> Ghozali

<sup>53</sup> Sulistiyo

<sup>54</sup> Amaliah

<sup>55</sup> Beehr, Johnson and Nieva

<sup>56</sup> Salih

۷- شرکت قوانینی وضع می‌کند که کارکنان بتوانند در یک محل با همسرانشان کار کنند، بطوریکه کارمندان از اینکه قادر هستند با همدیگر مباشرت و حمایت داشته باشند احساس شادی کنند. با همدیگر بودن زوجها با ارزشتر از دستمزد است.

۸- صاحبان موسسات به خوبی در مورد مذهب یکپارچه شده‌اند، این امر موجب شده است که کارمندان احساس کنند که کار را برای کارکردن انجام دهند.

### ۵- نتیجه گیری

بر اساس نتایج آماری و فرضیه آزمایشی، فرضیه تحقیق جایی که مشخصاً ارزش‌های دینی تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی اسلامی دارند، پذیرفته شده است. درک درست از ارزش‌های دینی باعث می‌شود که یک کارمند رضایت شغلی مادی و معنوی را بدست آورد. احساس قدرشناسی، به همان اندازه از مفهوم کارکردن در صنعت قلابدوزی --- نه تنها برای کسب درآمد بلکه بعنوان راهی برای ادای دین به خداوند است.

### ۶- مفاهیم پژوهش

#### ۱-۶ مفاهیم نظری

نظریه رضایت شغلی اسلامی از مفهوم شادی امام الغزالی برگرفته شده است، با این تصور که هدف زندگی بشر در این دنیا کسب سعادت دنیا و آخرت است (فلاح)، از اینرو رضایت در بحث اسلامی خوشایند است و آرامش خاطر درونی و بیرونی می‌تواند هم در زندگی شخصی و اخروی لذتبخش باشد.

#### ۲-۶ مفاهیم مدیریتی

به منظور افزایش تأثیر ارزش‌های دینی بر رضایت شغلی، شرکت باید رفتار متناسب یا شأن کارمندان، اساس توجه، عدالت اجتماعی و خانوادگی فراهم کند. شخصیت‌های مثبت اعتماد به نفس بالایی برای کارمندان می‌سازند. تأثیر کارمندان در رضایت از محل کار مشهود خواهد شد.

### ۷- محدودیت‌ها و تحقیقات بعدی

لازم است برای تحقیقات بعدی نظریه رضایت شغلی اسلامی با منابع مستقیم از قرآن و سنت حضرت محمد بعنوان کاوش آینده دانشمندان اسلامی به منظور حصول نظریه رضایت شغلی اسلامی بررسی شود.

### تقدیر و نشکر

این مقاله ترجمه مقاله زیر است:

Amaliah, I; Aspiranti, T and Purnamasari, P., (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 (2015), pp. 984 – 991

### منابع

1. Al-Ghazali, Imam, 2011, "*IhyaUlumuddin: Turning Religious Sciences*," Book 2, translators Purwanto, Bandung: Publisher Marja, h. 175; 309
2. Amaliah, Ima and WestiRiani, 2011, "Identification Implementation of Business Ethics in the Islamic Perspective on Micro Food and Beverages in Bandung," Bandung: LPPM Unisba.
3. Amaliah, Ima, Aan Julia and Westi Riani, 2013, "Application of Ethics Wages on Small Business in Bandung and Its Impact on Employee
4. Performance (Overview Islamic Perspective)," *Research Report of Higher Education*, Bandung: LPPM Unisba
5. Amaliah, Ima, 2014," *Factors that influence Islamic working ethics and motivation and its implications on the satisfaction of Islamic work performance: Case study on Embroidery Business unit in Tasikmalaya.*," Disertasion: Jakarta; Trisakti University
6. Ancok, Jamaludin, 1994, 2011, "*Islamic Psychology: Islam Solutions on Problems of Psychology*," Yogyakarta: Student Library, p. 70-76

7. Antonio, Muhammad Shafi, 2012, "*Encyclopedia of Business and Entrepreneurship: Business Leadership and Entrepreneurship*," Vol. 2, Jakarta: Tazkia Publishing, p. 24-39
8. Anhar, 2009, "The concept of happiness according to Sufism HAMKA," *Islamic Research Journal*, Vol. 6, No. December 1, p. 30-50
9. Asraf, 2014, "The Effects of Product Quality Decree Saving Funds in Bank Muamalat Indonesia Branch West Pasaman with Religiosity as Moderator Variables," *Appreciation e-Journal of Economics*, Vol. 2 No. January 1, p. 61-72
10. Bagir, Haidar, 2013, "*Islam Minutes of Love & Happiness*," Bandung: Mizan, h.3-29
11. Beehr, FY, Johnson, L.B. & Nieva R., 1995, "Occupational Stress: Coping of Police and Their Spouse," *Journal of Organizational Behavior*, 16,P.3-25
12. Elci, Meral, 2007, "Effect of Manifest Needs, Religiosity and Selected Demografics on Hard Working: An Empirical Investigation in Turkey," *Journal of International Business Research*, 6 (2), pp. 97-120
13. Ghozali, Priest, 2002, "The effect of religiosity on Organizational Commitment, Job Involvement, Job Satisfaction and Productivity," Semarang; *Journal of Business Strategy*, Vol. July 9 Year VII, h.01-13
14. Hassan, Narehan, Azlyantiny Mohammad, FaridahMohd, Rozilah and Sharrifah Aziz Ali, 2014, "Religiosity Perceptions and Employee Turnover Intention in Malaysia," Malaysia; *International Journal of Social and Humanity*, Vol. 5, No. January 1, 120-125
16. Hidayat, Komaruddin, 2012, "*Psychology of Death: Turning Fear Being optimism*," Jakarta: Publisher Paramadina, h. 28 Indonesian Dictionary: <http://kamusbahasaindonesia.org/kebahagiaan>
17. Khanifar, H; Jandaghi, G and SamerehShojaie, S (2010), "Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment", *European Journal of Social Sciences*, Vol 12, No 4, pp.558
18. Mitroff, Ian I., Elizabeth A. Denton, 1999, "A Study of Spirituality in the Workplace," *Sloan Management Review*, Summer, 40: pp. 83-89
19. Mokhlis, Safiek 2006, "Religious Contrast in Consumer Shopping Styles; A Factor Analytic Comparison," *Journal of Business Studies Quarterly*, 2010, Vol. 2, No. 1, pp. 52-64
20. Mohammed, Baharom, Halimatusaadiah Mat Saad, SyarifahHayati Ismail Syed, 2014, "The Role of Integrity as a Mediator satisfaction Work And Work Performance in the Perspective of Islam: An Empirical Approach Using SEM / Amos Model," *IMPACT: International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, Vol. 2, Issue 1, June, pp. 72-84
22. Muafi, 2003, "The Influence of Employee Spiritual Motivation for Religious Performance: Empirical Study in Surabaya Rungkut Region (SEER)," Yogyakarta: *Journal of Business Strategy*, Vol. 1 No. 8, p. 01-18
23. Najati, Usman M., 1985, "*Al-Quran Life Sciences*," Bandung: Pustaka, h. 152
24. Neck, CP. & Milliman, J.F., 1994, "Thought self-leadership: finding spiritual fulfilment in organizational life," *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9 No. 6, pp. 9-16.
25. Prodjo, W. Puspo, 1986, "*Moral Philosophy*," Bandung: Young Rosda paper, h. 7
26. Qardhawi, Yusuf, 1997, "*Islamic Economics: Norms and Ethics*," Jakarta: Gema Humanities Press, p. 104-117
27. Sauri, Sofyan, 2008, "*Building Communication in the Family: A Study of Religious Values, Social and educative*," Bandung: PT Grasindo, h. 23-26
28. Sekaran, Umar, 2000, "*Research methodes for Business: A Skill Building Approach*," New York: John Wiley & Son, Inc., pp. 264
29. Saleh, Muhammad, 2000, "The Influence of Prayer Tahajud Response to Increasing Resilience Body Immunologic changes," *Dissertation*, Surabaya, Airlangga University, 303-310
30. Simmons, ES, 2005, "Religiosity and Work Related attitude among non-Professional and Professional Staff in Assisted Living," *Journal of Religion, Spirituality and Aging*, 18 (1): pp. 65-82
31. Sudarsono 2010, "*Islamic Philosophy*" Jakarta: Publisher Rineka Copyright, 21-110

32. Sutrisno, Edi, 2010, "*Human Resource Management*," Jakarta: Kencana Prime Media, h. 73-146
33. Weaver, GR, Agle, BR, 2002, "Religiosity and Ethical Behavior in Organizations: a Symbolic sinteractionist Perspective," *Academy of Management*