

مطالعه مقایسه ای رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بین بانک های خصوصی و دولتی شهرستان پارس آباد

امیر علیزاده^{۱*}، پیمان فاتح^۲

تاریخ دریافت: ۸ بهمن ماه ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش: ۲۵ اسفند ۱۳۹۸

چکیده

تحقیق حاضر با هدف مطالعه مقایسه ای رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بین بانک های خصوصی و دولتی شهرستان پارس آباد مورد بررسی واقع شده است. حجم نمونه با استفاده از روش کوکران ۱۵۵ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای می باشد. پرسشنامه توزیع گردید و جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. روایی پرسشنامه با گرفتن مشاوره در این زمینه تقویت و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و بازآزمایی مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی برای طبقه بندی، تهیه نمودارها و جداول فراوانی استفاده گردید. سپس با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق پرداخته شد. از روش همبستگی پیرسون، تی دو جامعه مستقل و همچنین همبستگی دو جامعه مستقل برای تحلیل فرضیه ها استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داده که بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای پارس آباد ارتباط معناداری وجود دارد و مطالعه مقایسه ای رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بین بانک های خصوصی و دولتی شهرستان پارس آباد فاقد تفاوت معنی دار می باشد.

واژگان کلیدی: فرهنگ، فرهنگ ملی، اخلاق، اخلاق اسلامی کار

مقدمه

فرهنگ مفهومی بسیار وسیع است که شالوده و زیر بنای جوامع را تشکیل میدهد. این مفهوم از گسترده ترین و در عین حال نادقیق ترین مفاهیمی است که در علوم اجتماعی بکار رفته است تعریف و اجماع بر سر معانی این واژه به سختی صورت میگیرد و شاید بتوان ادعا نمود در سوء تعبیر ها از این واژه یکنواختی بیشتری وجود باشد. فرهنگ، همه جنبه های مختلف زندگی انسان را در بر می گیرد و انسان از آغاز پیدایش از طریق خانواده و جامعه هنجارها و ارزشهای اجتماعی را می آموزد و

۱- دانش آموخته مدیریت دولتی، دبیر آموزش و پرورش، استان اردبیل، اردبیل، ایران

۲- دانش آموخته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بيله سوار، بيله سوار، ایران

* نویسنده مسئول: amir_alizadeh@yahoo.com

بدین ترتیب با جامعه سازگار می شود. این مقوله به عنوان موتور محرک جوامع انسانی بازتابی از اسرار درونی و اندیشه های انسان است. فریمن^۱ (۱۹۹۷) زندگی انسان، در فرهنگ و در زمان وجود دارد و مطالعه مردم در واقعتی هست که آنها زندگی می کنند (Jones, 2014). فرهنگ طیف وسیعی از معنی داری را در خوب زندگی کردن (زندگی بهتر) ارائه می دهد. (Church, 2015).

بی شک بالاترین و والاترین عنصری که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد فرهنگ آن جامعه است اساساً فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می دهد و با انحراف فرهنگ، هر چند جامعه در بعدهای اقتصادی، سیاسی، صنعتی و نظامی قدرتمند و قوی باشد. ولی پوچ و پوک و میان تهی است. اگر فرهنگ جامعه ای وابسته و مرتزق از فرهنگ مخالف باشد ناچار دیگر ابعاد آن جامعه به جانب مخالف گرایش پیدا می کند. بالاخره در آن مستهلک می شود و موجودیت خود را در تمام ابعاد از دست می دهد (Masudi, 2019). هافستد^۲، فرهنگ ملی^۳ را برنامه ریزی جمعی ذهن تعریف می کند که اعضای گروه یا دسته ای از مردم را از گروههای (طبقات) دیگر متمایز می کند (Hofstede, 1980; 1997; 2001; 2004). از نظر هافستد، فرهنگ [فرهنگ ذهنی] متشکل از دو بخش اصلی اعمال^۴ و ارزشها^۴ می باشد: (Hofstede, 1997: 8-9) و هسته فرهنگ به وسیله ارزش ها شکل می گیرد. هافستد وضعیت ابعاد فرهنگی ملی ایران در زمان اجرای طرح (۱۹۷۲)، را بر اساس مقیاس مورد استفاده طرح که بین ۱ تا ۱۱۰ تعریف شده است به ترتیب ابهام گریزی بالا (۵۹)، فاصله قدرت زیاد (۵۸)، جمع گرایی بالا (امتیاز فردگرایی ۴۱) و مردخویی میانه (۴۳) گزارش کرده است.

از طرفی با پیچیده تر شدن روزافزون سازمانها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط های کاری توجه مدیران^۳ و صاحب نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق (معطوف ساخته است مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت بندی ارزش ها برای هدایت رفتارها در سازمان، سازمان ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند برنامه های اخلاق به سازما نها کمک می کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه های عملی مدیریت به شمار می رود که دارای رویکرد برنامه ای و چندین ابزار عملی است این ابزارها عبارتند از کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی ها و رویه ها، روش های حل معضلات اخلاقی و آموزش (Soltani, 2004). اخلاق

¹ Fridman

² Hofstede

2 National culture

3 Practices

4 Values

1. Ethic management

2. Cherrington

کار، یک هنجار فرهنگی است که به انجام کار مناسب و خوب در جامعه، یک ارزش معنوی مثبت می دهد و بر این باور است که کار فی النفسه دارای یک ارزش ذاتی است (Cherrington;1980) دین مبین اسلام، به کار، فضیلت و شرافت بخشیده و آن را همچون عبادت در نظر گرفته است. در اخلاق کار اسلامی، زندگی بدون کار بی معنی می شود و کسانی که سخت کار می کنند، در زندگی موفق تر هستند. اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزشها، باورها، اصول، مبانی، بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می شود و عمل بد از خوب متمایز می گردد (Alvani & Rahimi, 2007).

خطرناک ترین رویداد انسانی انحطاط اخلاقی و شکسته شدن مرزهای اخلاقی است زیرا وقتی انسان از محدوده فردی خارج می شود در پیوند با دیگر انسان ها قرار می گیرد و این پیوند شکل سازمانی می یابد، اگر اخلاق نیک حاکم بر روابط انسانی نباشد، رخدادهای فاجعه آمیز چندین برابر می شود (Alavi,2013). به همین دلیل است که والاترین ملاک در هر سازمان متعلق بودن افراد به افراد انسانی است. التزام به اخلاق در سازمان، نوعی اعتماد به وجود می آورد که خود سرمایه اجتماعی و ارزشمند است و موفقیت بلند مدت سازمانهای مربوطه را تضمین می نماید (Yusof, 2001). سوال اصلی تحقیق این است که آیا بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار رابطه ای وجود دارد؟ با توجه به سوال فوق این تحقیق اهداف زیر را دنبال می کند:

- ۱- بررسی و تعیین رابطه فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای دولتی.
- ۲- بررسی رابطه فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی
- ۳- بررسی و تعیین تفاوت معناداری بین بانکهای خصوصی و دولتی از نظر فرهنگ ملی.
- ۴- مطالعه مقایسه ای رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بین بانک های خصوصی و دولتی.

پیشینه پژوهشی

امام جمعه زاده و همکاران^۱ (۱۳۹۲) در مقاله ای با عنوان ، مؤلفه های مذهبی استقلال طلبی در فرهنگ ملی ایران و تأثیر آن در رابطه با آمریکا به این نتیجه رسیدند که؛ مؤلفه های مذهبی استقلال طلبی در فرهنگ ملی ایران باعث گردیده تا نظام جمهوری اسلامی ایران بر حقوق خود به ویژه در زمینه فعالیت صلح آمیز هسته ای با در نظر گرفتن مسائل راهبردی برای نسل های آینده مبارزت ورزد و اثرات سوء تحریم را به خود اتکالی بیشتر و تاثیرگذاری افزون تر در سطح نظام بین الملل تبدیل کند.

¹ Emamjomezadeh & et al, 2013

حسینی و همکاران^۱ (۱۳۹۱) در مقاله ای تحت عنوان بررسی نقش و تأثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز به این نتیجه دست یافتند که میان این متغیرها، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین در این تحقیق، نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین اخلاق اسلامی کار و رضایت شغلی و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

رجبی پور میبیدی و دهقانی فیروزآبادی^۲ (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق کار اسلامی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران که با هدف بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران استان یزد بود و به این نتیجه دست یافتند که؛ بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه ای معنادار وجود دارد، ولی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. ضمن این که نقش تعهد سازمانی در پیش بینی واریانس اخلاق کار اسلامی بالاتر می باشد.

رحمان و همکاران^۳ (۲۰۰۶) در یک مطالعه موردی به بررسی ارتباط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی در میان ۲۲۷ کارمند در بانکهای محلی مالزی مورد بررسی قرار دادند؛ هم چنین در کویت علی و الکازمی^۴ (۲۰۰۷) رابطه بین اخلاق اسلامی کار و وفاداری را بررسی کردند و همبستگی معنادار و قوی را بین این متغیرها دریافتند (Mohamad, 2010).

با اساس مطالعات انجام شده و اهداف تحقیق فرضیه ها بصورت زیر مطرح شدند:

- ۱- بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای دولتی ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۲- بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی ارتباط معناداری وجود دارد.
- ۳- بین بانکهای خصوصی و دولتی از بعد فرهنگ ملی تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۴- در مطالعه مقایسه ای بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی و دولتی ارتباط معناداری وجود دارد.

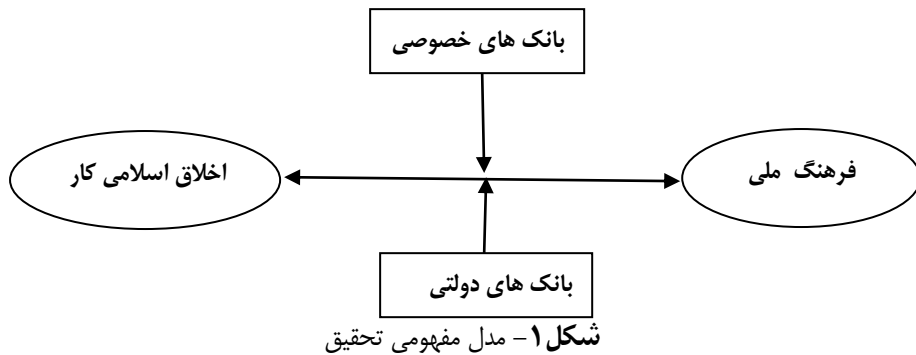
بر اساس فرضیه های فوق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر باشد:

¹ Hasani & et al, 2012

² Rajabibour Mobayedi & dehgani Firuzabadi, 2012

³ Rahmani & et al

⁴ Ali & Al-Kazemi



روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی و با توجه به هدف از نوع کاربردی بود که روش جمع آوری اطلاعات آن به شکل پرسشنامه ای انجام می شود جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان بانک های خصوصی و دولتی پارس آباد می باشد. که تعداد آنها در بانک های خصوصی ۱۲۹ نفر و در بانک های دولتی ۱۳۱ و در مجموع ۲۶۰ نفر بودند. حجم نمونه آماری، براساس فرمول نمونه گیری کوکران برابر با ۱۵۵ نفر تعیین گردید، با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر دارای دو طبقه خصوصی و دولتی می باشد تعداد نمونه در بانک های خصوصی ۷۷ نمونه و در بانک های دولتی ۷۸ نمونه تعیین گردید و برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه استفاده شده است. تعداد پرسشنامه یعنی تعدادی بیشتر از حجم نمونه آماری در بین کارکنان توزیع شد و ۱۶۰ پرسشنامه جمع آوری شد که ۱۵۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش جمع آوری اطلاعات به شکل پرسشنامه ای انجام شده، که از روش روایی محتوایی برای اعتباریابی و از آزمون آلفای کرونباخ برای سنجش پایایی استفاده شده که ضریب آلفای فرهنگ ملی ۰/۷۸۳ و اخلاق اسلامی کار ۰/۷۷۴ می باشد که نشان دهنده پایایی پرسنامه می باشد. همچنین پرسشنامه های مورد استفاده به ترتیب زیر می باشند:

در این تحقیق برای سنجش فرهنگ ملی؛ از پرسش نامه فرهنگ ملی ۲۱ سوالی لین و مایلر، (۲۰۰۳) باطیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده می شود.

برای سنجش اخلاق اسلامی از پرسشنامه اخلاق اسلامی کار ۱۷ سوالی یوسف (۲۰۰۰) باطیف ۵ گزینه ای (کاملاً موافقم، موافقم، نه مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده می شود.

در این تحقیق به منظور تهیه و تدوین مبانی نظری و سوابق تحقیقات انجام شده از روش کتابخانه ای و به منظور جمع آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه ها از روش میدانی بهره گرفته می شود. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نرم افزار SPSS صورت گرفت. داده های جمع آوری شده،

تجزیه و تحلیل استنباطی شدند که با استفاده از آزمون ضریب همبستگی و آزمون تی دو جامعه مستقل و آزمون همبستگی دو جامعه مستقل استفاده شده است.

یافته‌ها

در این بخش، پژوهشگر برای پاسخگویی به مسأله تدوین شده و یا تصمیم‌گیری در مورد رد یا تأیید فرضیه یا فرضیاتی که برای تحقیق در نظر گرفته است، از روشهای مختلف تجزیه و تحلیل استفاده می‌کند. اطلاعات کسب شده در محیط نرم‌افزاری SPSS با اعمال آزمونهای آماری مناسب با توجه به فرضیات تحقیق، تجزیه و تحلیل گردید. همچنین برای سنجش نرمالیتیه از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده که نتایج حاکی از نرمال بودن داده‌ها است (جدول ۱-)

جدول ۱- آزمون کلموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره	سطح معنی داری	نتیجه
فرهنگ ملی	۱/۱۸۰	۰/۱۲۴	نرمال است
اخلاق اسلامی کار	۲/۲۰۸	۰/۰۶۱	نرمال است

آزمون فرضیه ۱: بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای دولتی ارتباط معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه ۲: بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی ارتباط معناداری وجود دارد.

برای تجزیه و تحلیل فرضیه اول و دوم تحقیق با توجه به نتیجه آزمون کلموگروف اسمیرنوف از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. برای این منظور فرضیه تحقیق به صورت دو فرضیه آماری فرضیه صفر به صورت منفی و فرضیه محقق به صورت مثبت بیان گردید.

جدول ۲- آزمون معنی داری ضریب همبستگی فرضیه اول و دوم

متغیر	ضریب همبستگی در بانکهای دولتی	ضریب همبستگی در بانکهای خصوصی
تعهد به	۰/۳۰۲	۰/۳۲۰
ارتباط	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
قدرت نسبی	۰/۴۳۴	۰/۴۲۷
	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
فرهنگ ملی	۰/۴۵۰	۰/۵۰۴

برای تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم، از آزمون همبستگی دو جامعه مستقل بر اساس نظر فیشر^۱ استفاده شده دو فرضیه آماری فرضیه صفر به صورت منفی و فرضیه محقق به صورت مثبت بیان گردید. جدول شماره (۴) نتایج را نشان می دهد.

جدول شماره ۴- آزمون همبستگی دو جامعه مستقل

R1	0.504	77	N1	همبستگی فرضیه اول	
R2	0.450	78	N2	همبستگی فرضیه دوم	
				Z	Two-sided p
				0.426936	0.669425877

نتیجه همبستگی پیرسون بدست آمده در ارتباط بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانک‌های دولتی (۰,۴۵۰) با سطح خطاپذیری (۰,۰۱) و فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانک‌های خصوصی (۰,۵۰۴) با سطح خطاپذیری (۰,۰۱) می باشد.

با توجه به نتایج جدول شماره (۴) p بدست آمده برابر با ۰/۶۷ می باشد و همچنین z بدست آمده برابر با ۰/۴۳ می باشد از آنجایی که z بدست آمده کوچکتر از نکته بحرانی جدول z در سطح خطا پذیری ۰,۰۱ است. لذا آزمون متعادل است و هر دو همبستگی یکسان هستند. به عبارت دیگر؛ در ارتباط بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانک‌های خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانک‌های خصوصی و دولتی پارس آباد مورد بررسی واقع شده است. فرهنگ ملی با ابعاد (تعهد به ارتباط و قدرت نسبی) و و اخلاق اسلامی کار در طیف لیکرت ۵ گزینه ای مورد اندازه گیری واقع گردیده است.

حجم نمونه با استفاده از روش کوکران ۱۵۵ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری، تصادفی طبقه ای می باشد. پرسشنامه توزیع گردید و جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین با استفاده از آمار استنباطی به تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق پرداخته شد. از روش همبستگی پیرسون، تی دو جامعه مستقل و همچنین همبستگی دو جامعه مستقل برای تحلیل فرضیه ها استفاده شد که نتایج به شرح زیر می باشد. از آنجایی که تحقیقی با عنوان بصورت مستقیم انجام نگرفته است لذا امکان مقایسه نتایج هم وجود ندارد.

نتایج فرضیه اول:

سطح معنی داری همه ابعاد فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار کمتر از ۰/۱ می باشد. یافته های

¹ Fisher

تحقیق نشان می دهد که بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای دولتی ارتباط معناداری وجود دارد. و همچنین ابعاد فرهنگ ملی تعهد به ارتباط و قدرت نسبی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای دولتی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج فرضیه دوم:

سطح معنی داری همه ابعاد فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار کمتر از ۰/۱ می باشد. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی ارتباط معناداری وجود دارد. و همچنین ابعاد فرهنگ ملی تعهد به ارتباط و قدرت نسبی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی ارتباط معناداری وجود دارد.

نتایج فرضیه سوم:

از آنجایی که سطح معنی داری آزمون تساوی میانگین با فرض عدم تساوی واریانس ها کمتر از ۵ درصد است. با سطح اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا کرد از لحاظ میانگین فرهنگ ملی بین کارکنان بانکهای خصوصی و دولتی تفاوت معنی داری وجود دارد.

نتایج فرضیه چهارم:

با توجه به نتایج فرضیه، p بدست آمده برابر با ۰,۶۷ می باشد و همچنین Z بدست آمده برابر با ۰,۴۳ می باشد از آنجایی که Z بدست آمده کوچکتر از نکته بحرانی جدول Z در سطح خطا پذیری ۰,۰۱ است. لذا آزمون متعادل است و هر دو همبستگی یکسان هستند. به عبارت دیگر؛ در ارتباط بین فرهنگ ملی و اخلاق اسلامی کار در بانکهای خصوصی و دولتی تفاوت معناداری وجود ندارد.

پیشنهادات در راستای تحقیق

با توجه به وجود رابطه در بین متغیرهای مورد بررسی جهت تقویت این رابطه در راستای اهداف سازمانی پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

- ۱- روحیه تعهد برای ارتباط کارکنان با سازمان در بین آنها تقویت شود.
- ۲- سازمان تمام تلاش خود را جهت رابطه کارکنان با سازمان انجام دهد.
- ۳- تقویت برخورداری از قدرت بیشتر نسبت به شرکا در داشتن رابطه با دیگر سازمانها.
- ۴- ایفای نقش محوری در وابسته کردن شرکا به خود سازمان.
- ۵- از خود گذشتگی و ایثار در کار پسندیده و فضیلت است و کارکنان بدان ایمان داشته باشند.
- ۶- عدالت و جوانمردی در سازمان، شرایط لازم برای رفاه جامعه می باشد. و سازمان در جهت آن حرکت کند.

۷- ایجاد زمینه برای افراد که با بهترین توانائی ممکن، کار خود را انجام دهند.

۸- نهادینه کردن این شعار در سامان، زندگی بدون کار بی معنی است.

۹- سازمان روابط انسانی را مورد تاکید و حمایت قرار دهد.

منابع و مآخذ

- Alavi A. (2013) Designing and Explaining the Model of Islamic Work Ethics with Organizational Citizenship Behavior and Mediation of Attachment and Job Values (studied by Isfahan University of Medical Sciences). Master's thesis, Payame Noor University of Isfahan. [In Persian].
- Alvani SM, Rahmati MH. The process of formulating an ethical charter for organization. *Management culture* 2007; 5(1): 7-71. [In Persian].
- Cherrington D. (1980) *The Work Ethic: Working Values and Values that Work*. New York, NY: American Management Association
- Church Jeffrey, (2015), Culture beyond identity: J. G. Herder on the purpose and justification of culture, *Philosophy and Social Criticism*, College Library on January, 1–19
- Fisher R. (1991) *Negotiation power: getting and using influence*. Cambridge program on negotiation Books; 127-140.
- Hassani M., Heidarizadeh Z. Qasemzadeh Alishahi A. (2012) Surveying the Role and Impact of Islamic Ethics of Work and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Shahid Chamran University Staff in Ahvaz. *Two Quarterly Journal of Islamic Management Research*. Vol. 20. No. 2. Fall and Winter 2012, 9-32. [In Persian].
- Hofstede, G. (1980). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad? *Organizational Dynamics, Summer*. 42-63.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*. Thousand Oaks. CA: Sage.
- Imam Jomehzadeh, S., J. Ebrahimi, A. Masoudi Nia, M. (2014). Cultural Sociology. *Quarterly Journal of Islamic World Research*. Year 3, Issue 2. Summer 2013. pp. 27-1. [In Persian].
- Jones Raya A, (2014), Writerly dynamics and culturally situated authentic human existence in Amalia Kahana-Carmon's theory of creative writing, *Culture & Psychology*, Vol. 20(1) 118–144
- Masoudi M., Memari T., Memari F., Assessment and ranking of cultural development indicators in the cities of Gostan province. *Journal of Geographical Spatial Planning*. Summer. 2019, Volume 8. Number 28. PP 209-222. [In Persian].
- Norshid Mohamed, Nor Shahriza Abdul Karim, Ramlah Hussein (2010 Victoria University). Linking Islamic Work Ethic to computer Use Ethics, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Malaysia. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*. Vol 5, No 1, Pp 13-23
- Rahmani Seresht, H.; Rafiei, M.; Koosha, M. (2009). Social responsibility. *Transnational ethics*. *Tadbir journal* No. 124, pp. 22-26. [In Persian].

- Rajabipour Meybodi, A. Dehghani Firoozabadi, M. (2012). The Relationship between Islamic Work Ethics and Organizational Commitment and Job Satisfaction between Nurses. Quarterly Journal of Bioethics. Year 2, Issue 6. Winter. pp. 92-50. [In Persian].
- Rustai T. (2010). A Study of Attention to the Components of National Culture in Social Textbooks of Iran Primary School. Master's Thesis. Faculty of Educational Sciences and Psychology. Islamic Azad University, Marvdasht Branch. [In Persian].
- Soltani M., (2003) New Concepts in Organizations, Tadbir Monthly journal. Fourteenth Year. No. 132, Management Articles Database. [In Persian].
- 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

A comparative study of the relationship between national culture and Islamic work ethic among private and public banks in Parsabad

Amir Alizadeh^{۱*}, Peyman Fateh^۲

Received: January 28, 2020

Accepted: March 15, 2020

Abstract:

The aim of this study was to compare the relationship between national culture and Islamic work ethic among private and public banks in Parsabad city. The sample size was estimated to be 155 using the Cochran method. The sampling method is stratified random. The questionnaire was distributed and collected and analyzed. The validity of the questionnaire was strengthened by consulting in this field and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient and retesting. Descriptive statistics were used to analyze the data for classification, preparation of graphs and frequency. The research hypotheses were analyzed using inferential statistics. Pearson's correlational method, independent t-test, and correlation between two independent communities have been used to analyze the hypotheses. The results show that there is a significant relationship between national culture and Islamic work ethic in Parsabad banks and a comparative study of the relationship between national culture and Islamic work ethic between private and public banks in Parsabad city has no significant difference.

Keywords: culture, national culture, ethics, Islamic work ethics

¹ Graduate of Public Administration, Secretary of Education, Ardabil Province, Ardabil, Iran.

² Graduate of Public Administration, Management Faculty, Islamic Azad University, Bilesuar Branch, Bilesuar Iran

• Corresponding Author: amir_alizadeh@yahoo.com