

بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان (مطالعه موردی)

دکتر عباس صمدی^(۱)، رضا مهدوی خو^(۲)

تاریخ دریافت: ۸۷/۱۰/۱

تاریخ پذیرش: ۸۸/۱/۲۶

چکیده:

اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مربیان و مدیران سازمان‌ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند. پذیرش راه‌حلهای اخلاق مدیریتی به مرور زمان سبب اعتماد، تعهد و تلاش می‌شود که هر سه این عوامل برای موفقیت سازمان الزامی هستند. همچنین تعهد سازمانی در مدیریت و ادبیات علوم رفتاری عامل مهمی در روابط بین افراد در سازمانها می‌باشد. به زعم بسیاری از نظریه پردازان، تعهد سازمانی باعث وابستگی فرد به سازمان شده و سازمانها بدنبال آن هستند تا تعهد را در کارکنان خود بوجود آورده و تقویت نمایند. این پژوهش از دسته پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. متغیر مستقل اصلی این پژوهش اخلاق مدیریتی است که تاثیر آن بر ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و می‌یر مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است. مبانی نظری پژوهش بیانگر آن است که بین اخلاق مدیریتی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد. لذا برای سنجش این فرضیه با استفاده از روش پیمایشی به بررسی و مطالعه رابطه بین اخلاق مدیریتی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان پرداخته شده است.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش به ترتیب نشان داد که در سطوح مختلف اخلاق مدیریتی، هر سه بعد مختلف تعهد سازمانی یعنی تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر واجد ارتباط معنادار هستند. بدین معنی که هر چه سطوح اخلاق مدیریتی ارتقاء یافته است، میزان تعهد سازمانی بهبود نشان می‌دهد.

واژه‌های کلیدی:

اخلاق، اخلاق مدیریتی، تعهد سازمانی، کارکنان امور مالیاتی

۱- عضو هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی

۱- بیان مساله

رشد و توسعه روزافزون و تغییرات سریع در سازمانهای امروزی، افزایش رقابت در بین آنها و پیچیدگی قوانین و مقررات اداری باعث شده قوانین و مقررات خشک و بیروح بر فضای اداری سازمانها حاکم گردد و مدیران از توجه به مهمترین سرمایه سازمان (نیروی انسانی) غافل بمانند. از زمانیکه مدیریت امور افراد به عنوان یک حرفه و تخصص شناخته شد، به مسئولین این امر توصیه گردید که اصول اخلاقی و وجدان را همواره مد نظر داشته باشند (میر سپاسی، ۱۳۷۲).

پژوهش اخلاق مدیریتی برای تجار بین المللی، بواسطه اهمیت خاص مبادلات و فرهنگهای مختلف شرکای تجاری در دنیا از اهمیت خاصی برخوردار است. یکی از مهمترین نتایج تحقیق در این امور تسهیل فهم متقابل و مبادلات اقتصادی در کلیه سیستم های ارزشی و جهت یابی اخلاق تجاری می باشد (اردنر^(۱)، ۱۹۹۹). اخلاق یک ضرورت و لازمه جامعه سالم است و به علت کارکردها و پیامدهای مثبت فردی، سازمانی و اجتماعی آن است که همواره توجه دانشمندان، مریبان و مدیران سازمان ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند (رضائی منش، ۱۳۸۳). در دین مبین اسلام همواره بر داشتن حسن خلق و فضائل اخلاقی در معاشرت با دیگران تاکید شده است تا آنجا که پیامبر اکرم (ص) در حدیث شریف «اَنْی بُعِثْتُ لِاتِمِّمُ مَکَارِمَ الْاَخْلَاقِ» هدف از بعثت خود را اتمام مکارم اخلاقی بیان می فرماید. حُسن خلق به تعریف علمای اخلاق عبارت است از میانه روی بدون میل و انحراف و افراط و تفریط. (شهسواری، ۱۳۷۸) در تعریفی دیگر، اخلاق عبارت است از مجموعه ملکات نفسانی و صفات و خصایص روحی (سادات، ۱۳۷۲). اتریونی معتقد است بدون مراجعه به اخلاق و گفت و گوی اخلاقی، قانون اثر بخش نخواهد بود. اتریونی می گوید قانون همان تداوم اخلاقی در شکلی دیگر است.

دلیل دیگری که برای توجه به اخلاق مطرح شده است این است که کردار و رفتار کارگزاران و مدیران بخش عمومی در زیر ذره بین جامعه و همه مردم و سیاستمداران قرار دارد (رضائی منش، ۱۳۸۳). بررسی اصول اخلاقی از منظر مدیریت بحث گسترده ای است. در دوره ای از مدیریت که سخن از انعطاف سازمانها در مقابل تغییرات بازار مطرح می شود، قابلیت تغییر پذیری کارکنان و در عین حال، انگیزه برای این امر بسیار کلیدی است. به عبارتی، سازمانها به این باور دست یافته اند که هدایت و کنترل منابع انسانی فقط از طریق روشها و دستورالعمل ها و آئین نامه ها مقدور نیست (یقین لو، ۱۳۸۲).

در اسلام، ارزشهای پایدار و اخلاق در سازمانهای جامعه که در واقع ابزار اصلی حل مشکلات اجتماعی است نکته کانونی رفتار سازمانی است و اخلاق گرائی بعنوان اصل مدیریت ما، لازمه مدیریت سازمانهای به دور مانده از آن به شمار می رود. (کیا، ۱۳۷۳). تمام کسانی که با ادبیات و نظریه های مدیریت آشنا هستند می دانند که موضوع اخلاق در رشته های مدیریت در دانشگاههای خارج از ایران از سابقه طولانی برخوردار نیست به گونه ای که می توان آن را موضوعی نو خواند.

تعهد یکی از ارکان اصلی اخلاق در هر جامعه است. به همین دلیل، این مفهوم عضویت محوری در تمام نظریه های اخلاق دارد (یقین لو، ۱۳۸۲). عوامل زیادی می تواند در ایجاد تعهد و پایبندی کارکنان موثر باشند. بر اساس تحقیقات محققین در داخل و خارج از کشور، عواملی از قبیل رضایت شغلی، امنیت شغلی، مشارکت در تصمیم گیری، ارزشهای کارکنان و ... بعنوان عوامل موثر بر تعهد سازمانی شناخته شده اند. حال سوال این است: آیا بین اخلاق مدیران و تعهد سازمانی کارکنان نیز رابطه وجود دارد؟

به اعتقاد نگارندگان، در صورتی که مدیران ما با الهام از آیات قرآن و تاسی به مشی و منش ائمه اطهار (علیهم السلام) در رعایت اصول اخلاقی، با زیردستان خود رفتار نمایند، باعث ایجاد دلگرمی و تعهد آنان به سازمان گردیده و نیازی به وضع مقررات خشک اداری برای کنترل زیردستان ندارند.

با توجه به جایگاه ارزنده تعهد و نقش اساسی آن در کارایی و اثر بخشی سازمانها، باید به شناسایی عوامل موثر بر آن پرداخت. به نظر می رسد یکی از عوامل موثر بر تعهد سازمانی، اخلاق مدیریتی باشد. در این تحقیق سعی بر آن شده تا به ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاه می پر و آلن پرداخته شود و تاثیر اخلاق مدیریتی (متغیر مستقل) بر هر کدام از ابعاد سه گانه تعهد سازمانی (متغیر وابسته) از دیدگاه می پر و آلن مورد بررسی قرار گیرد. فرضیه های زیر محور اصلی بررسی های صورت گرفته در این پژوهش بوده اند:

فرضیه های اصلی پژوهش: بین اخلاق مدیریتی و تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر، تکلیفی) کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش: بین جنس، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

۲- پیشینه تحقیق

۲-۱- اخلاق مدیریتی

بوک^(۱) (۱۹۹۵) معتقد است که هر جامعه ای برای خود ارزشهایی را بر اساس روابط متقابل، صداقت، محبت و وفاداری متصور شده است. اخلاقیات حقیقتی از زندگی است که باید با عمل به آن رسید. واتسون (۱۹۹۶) چنین بیان می دارد که اعمال مدیران نشأت گرفته از یک سری اعتقادات و اعمالی است که ترکیبی از اهداف کاری و اصول اخلاقی است. طبق نظر واتسون، مدیران گاهی بر خلاف آنچه که مدعی هستند عمل می کنند. مدیران گاه چیزی را کشف می کنند که خود نه تنها بدان عمل نمی کنند بلکه در عین عمل نکردن، آن را پایه ریزی می کنند. بنابراین، تحقیق بر اساس آنچه که مدیران عمل می کنند ضروری به نظر می رسد اما کافی نیست (لاوتن^(۲)، ۲۰۰۰).

اخلاقیات به عنوان سیستمی از ارزشها و بایدها و نبایدها تعریف می شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می شود. با اتکا به اصول اخلاقی، مدیران قادر می شوند تا تصمیم بگیرند که چه چیزی خوب و چه چیزی نادرست است (عباس زاده، ۱۳۸۵).

مفهوم اخلاقیات در مدیریت

«اخلاقیات» عبارت است از شیوه برخورد با خوب و بد با توجه به تعهدات ارزشی، اعتقادی و اخلاقی فرد و جامعه. «اخلاقیات شخصی» در برگیرنده قوانین و مقرراتی است که انسان در زندگی روز مره خود به آن پایبند است (ابطحی، ۱۳۷۶).

اخلاق مدیریتی تاثیر بسزائی در موفقیت امور تجاری دارد. سیستم ارزشها یک عامل مرجع می باشد که مدیران را در مورد اصول اخلاقی که باعث پیشرفت روابط آنها با کارمندان، مشتریان، تامین کنندگان، سهامداران، اتحادیه های کارگری، سرمایه گذاران خارجی و جامعه تجاری خودشان می شود، تحت تاثیر قرار می دهد. اکثر مدیران تمایل به اغماض و نادیده گرفتن تاثیرات رفتار، اخلاقیات و مسئولیت اجتماعی خود در مواقع بحرانی و حساس دارند (پتریسور^(۳)، ۱۹۹۸). شاید بتوان گفت تثبیت ارزشهای اخلاقی بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است.

دامنه اخلاقیات در مدیریت بسیار گسترده است و مسائل متنوعی را در بر می گیرد. مسایل اخلاقی به تناوب در مدیریت روی می دهند (هس مر، ۱۳۸۲). در دهه های اول سده بیستم، سازمانها عمدتاً به

1- Bok

2- Lowton

3- Petrisor

فعالیت‌های اقتصادی توجه داشتند اما از دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ به بعد انتظار جامعه از سازمانها به غیر از تولید و ارائه خدمات به رعایت اخلاقیات و مسئولیت آنها در قبال جامعه معطوف شد (گیوریان، ۱۳۷۹). از نظر «کانت»، ارزش اخلاقی در سایه سود و منفعت حاصل نمی شود بلکه نقطه مقابل سود است. اگر انسانی در انجام عملی کمترین توجهی به سود و منفعت حاصله از آن داشته باشد آن کار ارزش اخلاقی خود را از دست خواهد داد. انگیزه انسان در انجام یک عمل باید صرفاً اطاعت از وجدان باشد؛ اگر چنین نباشد، آن عمل ارزش اخلاقی نخواهد داشت (مصباح یزدی، ۱۳۷۶).

مسائل اخلاقی در حقیقت عمده ترین معضلات مدیریتی هستند زیرا بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی و عملکرد اجتماعی می باشند. فروشنده ای که به ماموران خرید رشوه هایی کوچک می پردازد، از میزان فروش بالاتری برخوردار بوده و بنا بر این درصد بیشتری در مقایسه با فروشنده ای که از پرداخت های غیر اخلاقی خودداری می کند، دریافت می دارد. «صحیح»، «مناسب» و «منصفانه» واژه هایی اخلاقی هستند. آنها بیانگر نوعی قضاوت درباره رفتار ما با دیگران اند که باید منصفانه باشند (هس مر، ۱۳۸۲). «ادموند بورک» گفته است: «انسان به همان نسبت که از اشتهای مادی کاسته و به زنجیره اصول اخلاقی گردن نهد، شایسته آزادی های مدنی می گردد» (هندی، ۳۸۰).

« جورج فردریکسون^(۱) » در کتاب خود به نام روح مدیریت دولتی که در سال ۱۹۹۷ به چاپ رسید به این موضوع می پردازد که ناتوانی ما در اینکه بتوانیم به طور دولتی فکر کنیم و دولتی باشیم به افزایش مشکلات و مسائل فسادبرانگیز و لغزشهای اخلاقی برای مدیران بخش دولتی منجر شده است. ازسوی دیگر، در این زمینه « توماس دی لینچ^(۲) » و « ویلا بروس^(۳) » معتقدند که به یک اجماع همگانی نیاز است که در آنجا راجع به اخلاقیات و استدلال اخلاقی در بخش دولتی بحث شود. « لینچ » معتقد است ما بر این باوریم که در حرفه خود نیاز به ادبیاتی داریم که ما را در فهم مسائل اخلاقی و بخصوص فضایل اخلاقی در زمینه جامعه جهانی کمک کند.

به طور کلی، رعایت اصول و ارزشها در تصمیم گیری ممکن است نه تنها سودی برای مدیران به بار نیاورد بلکه زیانهایی نیز به همراه داشته باشد. گاهی رعایت اصول اخلاقی و ارزشی در مدیریت سبب می شود که بین منافع سازمان، کارکنان، مشتریان، صاحبان سهام و سرمایه، جامعه، دولت و سیاستمداران تعارض شدیدی پدید آید (ابطحی، ۱۳۷۶).

1- George Fredericks
2- Thomas D.Lynch
3- Willa Bruce

« فردریکسون^(۱) » (۱۹۹۰) منشور اخلاقیات را حول محور برابری و عدالت اجتماعی و مصلحت عامه بیان داشته است و آنها را ارکان منشور می نامد. « روهر^(۲) » (۱۹۸۹) ، اخلاقیات حاکم بر سازمان های دولتی را تابع ارزشهای موجود در جامعه و جهان بینی حکومتها می داند . «پوزنر و اشمیت^(۳)» (۱۹۹۴) بر فرد گرایی و جمع گرایی تاکید کرده اند و بر این باورند که مدیران باید ضمن حفظ آزادی و ارزشهای فردی ، منافع جمعی و مصالح اجتماعی را نیز محترم بدارند. «دوبل^(۴) » (۱۹۹۰) از سه دسته معیار اخلاقی نام می برد : احساس مسئولیت در برابر حکومت ، مسئولیت فردی ، دوراندیشی و خیرخواهی. « دن هارت^(۵) » (۱۹۹۱) نویسنده دیگری است که از بنیادهای اخلاقی یاد می کند و برای منشور اخلاقیات سه رکن قابل است : عزت و آبرو ، نیکخواهی ، عدالت.

« وارویک^(۶) » (۱۹۸۱) بهترین تعریف از نظر جامعیت را عرضه داشته است . از نظر او، منشور اخلاقیات سازمانی باید در برگیرنده چهار گونه مصلحت باشد : اول، مصلحت عمومی؛ دوم، مصلحت حکومتی و قانونی؛ سوم، مصلحت سازمانی و حرفه ای؛ چهارم؛ مصلحت فردی (الوانی، ۱۳۷۹).

« اصول معنوی^(۷) » قوانینی کلی هستند که رفتار مورد پذیرش و مقبول را تجویز می کنند. اصول معنوی بر پایه خواست جمعی یا سنتها استقرار می یابند . اصول معنوی و ارزشها تشکیل دهندگان اصلی معیارهای اخلاقی هستند (گیوریان ، ۱۳۸۴). استانداردهای عالی اخلاقی، اشخاص را ملزم و متعهد به رعایت ارزشهایی چون احترام به حقوق انسانی و شأن و منزلت او می کنند .

« لارنس کولبرگ » یکی از مشهورترین مطالعات را در زمینه روانشناسی تصمیم گیری و رفتار اخلاقی انجام داده است . الگوها و معیارهای اخلاقی از میان شش مرحله عبور می کنند که عبارتند از اطاعت و تنبیهی ، ابزاری ، بین فردی ، قانون و نظم ، میثاق اجتماعی ، اصول جهان شمول فراگیر (گیوریان ، ۱۳۸۴) . توسعه شناخت اخلاقی توسط لارنس کولبرگ (۱۹۶۹ ، ۱۹۷۳ ، ۱۹۷۶ ، ۱۹۸۴) بعنوان راهی برای توصیف و توضیح فرایند تصمیم گیری مبتنی بر اخلاق فردی بصورت ذهنی و تجربی بسط و گسترش داده شده است (اردنر^(۸) ، ۱۹۹۹).

- 1- Fredrickson
- 2- Rohr
- 3- Posner & Schmidt
- 4- Dobel
- 5- Denhart
- 6- Warwick
- 7- Moral Principles
- 8- Erdener

نباید این طور تصور کرد که معیارهای اخلاقی و قانونی همیشه هماهنگ هستند، یعنی در مورد رفتارهای اخلاقی همیشه می‌توان قانون را ملاک قرارداد و تبعیت از قانون را مساوی با رعایت همه موارد اخلاقی دانست. ممکن است در بعضی موارد، قانونی وضع نشده باشد ولی رفتار اخلاقی و یا حتی غیر اخلاقی تلقی شود. به طور مثال، ممکن است برای کمک به فردی که در جاده اتومبیلش خراب شده یا فردی که در حال غرق شدن در دریاست، هیچ قانونی وضع نشده باشد اما کمک کردن به آنها رفتاری اخلاقی است (حاضر، ۱۳۷۱).

فضیلت، مسئولیت، از خود گذشتگی، عدالت و نیکوکاری یا هرگونه صفات و سجایای نیک و انسانی دیگر، در کل، برکات و موهبت‌هایی است که از آستین متبرک اخلاق جامعه در می‌آیند (خواجه پور، ۱۳۸۵). واژه اخلاق به معنای ۱ - مجموعه ای از اصول رفتار ۲ - یک تئوری سیستمی از ارزش‌های اخلاقی (ارزش‌هایی که در ارتباط با قضاوت خوبی یا بدی رفتار انسان و شخصیت اوست) است. اخلاق به طبیعت کلی اخلاق و انتخاب‌های اخلاقی بخصوصی که شخص به کار می‌برد، اشاره می‌کند. اخلاق شاخه ای از فلسفه است که به بررسی اصول درست یا غلط رفتار انسانی می‌پردازد (تانسر^(۱)، ۲۰۰۵). « هس مر » این طور پیشنهاد می‌کند که دلیل اعتماد شخص به زیردستانش این است که آن افراد اخلاقاً تصمیمات درستی را اتخاذ می‌کنند، تصمیماتی که منطبق بر استانداردهای اخلاقی رفتار می‌باشند (فورت و جان‌های^(۲)، ۲۰۰۲). به اعتقاد «هس مر»، استانداردهای اخلاقی رفتار نتایج اعمال فردی و سازمانی ما هستند. اخلاق یک قالب کلی برای تصمیم‌گیری را نمی‌پذیرد چرا که به تناسب، افراد متفاوت می‌باشند و بر اساس اقلیت، مذهب، گروه، فرهنگ و زمان فرق می‌کنند.

استانداردهای اخلاقی رفتار بین افراد به علت تفاوت در اهداف، دیدگاه‌ها، باورها و ارزش‌های عقلانی متناسب با افراد، متفاوتند و این دیدگاه‌ها، اهداف، باورها، ارزش‌ها و مذاهب نیز بواسطه تفاوت در زمان، مکان، اقتصاد، قومیت، فرهنگ، اجتماع و شرایط متغیر است (هس مر^(۳)، ۲۰۰۳). زور و فشار بدترین ضمانت اجرایی قوانین و مقررات است که جز در موارد ضروری نباید از آن استفاده کرد و در مقابل آن، ایمان و اخلاق بهترین ضامن اجرایی قوانین و مقررات محسوب می‌شود. اخلاق مدیریت عبارت است از ویژگی‌هایی که انجام کار از طریق دیگران را میسر می‌سازد و با این ویژگی‌ها است که انسان می‌تواند دانش مدیریت را به کار بندد و به هنر مدیریت متصف گردد (محمدی ری شهری، ۱۳۷۲).

1- Tuncer

2- Fort & Junhai

3- Hosmer

اخلاق مدیریتی در آموزش تجارت بین المللی نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است. در قرن ۲۱ مهارت های مهم فرهنگ های تجاری مختلف شامل حساسیت ها، پیچیدگی ها، انعطاف پذیری ها برای موفقیت تجارت بین المللی بسیار مهم می باشد که دستیابی به این امر هنوز هم برای بسیاری از کشورهای غربی دشوار بوده است (اردنر^(۱)، ۱۹۹۹). چه بسیاری از مدیرانی که به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی روبرو شده اند (عباس زاده، ۱۳۸۵). وجود فلسفه اخلاقی صحیح برای رسیدن به کمال ضرورت دارد (مصباح یزدی، ۱۳۷۶).

برای ایجاد محیط سالم کار و مناسبات معقول انسانی مدیران باید مجهز به ایمان، اخلاق حسنه و دانش وسیع از چگونگی رفتار انسان باشند (میرسپاسی، ۱۳۷۲). مدیریت بر مبنای اخلاق اسلامی در پی آن است که ضمن احراز مقام والای انسانی، از توانائی های بالقوه خود در استفاده از ماشین بهره کامل گیرد؛ ضمن آنکه بر جایگاه بلند انسانیت نیز خدشه ای وارد نیاید.

برخی از فوائد مداخله اخلاق در امر مدیریت

الف _ تبلور توانائی های بالقوه انسانی و تبدیل آن به توانائی های بالفعل در سازمان

ب _ رهایی افراد سازمان از قید و بند ماشینیزم و تسلط بر ماشین و حفظ هویت حاکم بر ماشین در انسان.

ج _ رهایی افراد سازمان از تنش های مخرب سازمانی که عمدتاً از ناحیه پست و مقام و تشریفات اداری ناشی شده و خلیقات حسنه را در رفتار مدیران معدوم ساخته و بجای آن، رویه های مذموم را در رفتار آنها مشهود می سازد.

د _ اعمال رهنمودهای اخلاقی در عمل منتج به آن خواهد شد که مسئولیت های اجتماعی و انسانی مدیریت بر سرلوحه عمل مدیران قرار گیرد (کیا، ۱۳۷۳).

اخلاق مدیریتی از دیدگاه اسلام

از علل بسیار مهم و پرارزشی که در زیبایی باطن نقش بسزایی دارد، حسن خلق است که پیامبر بزرگ اسلام از آن تعبیر به برگ درخت دین کرده است (انصاریان، ۱۳۸۲). در قرآن مجید به نقش اخلاق پیامبر (ص) در پیشرفت اسلام و جذب دل ها تصریح شده است آن جا که می خوانیم: «فیما رحمۃ من الله لنت لهم و لو کنت فظلاً غلیظاً القلب لانفضوا من حولک فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر»؛ «ای رسول ما

! به خاطر لطف و رحمتی که از جانب خدا شامل حال تو شده با مردم مهربان گشته‌ای و اگر خشن و سنگدل بودی ، مردم از دور تو پراکنده می شدند ، پس آن‌ها را ببخش و برای آن‌ها طلب آموزش کن و در کارها با آن‌ها مشورت نما » (آل عمران آیه ۱۵۹).

امام علی (ع) در نامه شماره ۱۸ خود خطاب به عبدالله بن عباس فرماندار مصر به بعضی از رفتارهای رهبر در برخورد با زبردستان اشاره کرده است : « نیکویی با مردم ، دور کردن ترس و بیم از دل مردم ، مدارا با مردم ، برحذر داشتن رهبر از درشتی و ستم ورزی بر زبردستان ، عدم تحقیر زبردستان ، عدم تدارک شرایط سخت برای زبردستان ، رفتار همراه با اعتدال با زبردستان ، فروتنی با زبردستان ، نرمخویی و گشاده رویی با زبردستان ، عدالت در برخورد با همه حتی در نگاه ، نکوهش خیانت در بیت المال امت ، عدم تبعیض در بین زبردستان ، مهربانی با رعیت ، دوستی ورزیدن با زبردستان ، بخشش گناهان زبردستان ، عدم تعجیل در تصمیم گیری هنگام خشم در مورد زبردستان ، عدم استبداد در فرماندهی ، برقراری داد و عدل در بین زبردستان اعم از خویشان و غریبه ها ، دوری از مشاورین عیب جو ، پاداش به نیکوکاران و مجازات بدکاران مطابق با اعمالشان ، ساماندهی به کار زبردستان ، نگاهی دلسوزانه همچون پدر و مادر به مشکلات زبردستان ، توجه به مشکلات زبردستان هرچند کوچک ، قدردانی از زبردستانی که تلاش و کوشش دارند ، مشورت با زبردستان قبل از تفویض اختیار و مسئولیت و ... » (نقل از امیریان زاده و محمدی، ۱۳۸۳).

۲-۲- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی از موضوعات مهم مدیریت به ویژه رفتار سازمانی است که اخیراً توجه زیادی به آن معطوف شده است . نه تنها مطالعاتی که مستقیماً در ارتباط با ایجاد تعهد و نتایج آن می باشند به طور قابل ملاحظه ای افزایش یافته است بلکه در اغلب مطالعاتی که تاکید اصلی آنها بر تعهد نبوده نیز ، تعهد به عنوان یک متغیر مد نظر قرار گرفته است .

تعهد عبارتست از وفاداری و حالتی که فرد بر اساس آن احساس مثبت و قاطعی نسبت به چیزی دارد (فرنج ، ۱۳۷۱) . شهید مطهری درباره تعهد چنین می گوید : « تعهد به معنی پابندی به اصول و فلسفه یا قراردادهایی است که انسان به آنها معتقد است و پایدار به آنها می باشد(اسماعیلی، ۱۳۸۰) . بوکانان تعهد را چنین تعریف می کند : «تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان است . وابستگی نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزشها و اهداف سازمان، به خاطر خود (ابطحی و ناصری ، ۱۳۸۵) . تعهد سازمانی عبارت است از حالتی که یک فرد در سازمان ، هدف هایش را معرف خود می داند و آرزو می

کند که در عضویت آن سازمان بماند. بین تعهد سازمانی، غیبت و جابجایی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد (حقیقی، ۱۳۸۴).

سالانسیک^(۱) در سال ۱۹۷۷ تعهد را چنین تعریف می کند: «تعهد حالتی از شخصیت است که در آن فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می دهد، محدود و مقید شده و به دلیل انجام همین اقدامات این باور در فرد ایجاد می شود که باید انجام چنین فعالیت‌هایی را تداوم بخشیده و درگیری موثر خویش را در انجام آنها حفظ نماید» (حاجی بابائی، ۱۳۷۹). شلدون^(۲) تعهد سازمانی را به عنوان نوعی تمایل و جهت گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان پیوند می دهد، تعریف کرده است. کانتر^(۳) تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می داند. هربینک^(۴) و همکارانش معتقدند که تعهد عبارت است از یک پدیده ساختاری که در نتیجه کنشها و واکنشهای متقابل فرد و سازمان بصورت نوعی اندوخته یا سرمایه گذاری در طول زمان تحقق می یابد (اشرفی، ۱۳۷۴).

چاتمن و اوراییلی^(۵) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزشهای ابزاری آن (وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند (رشیدی، ۱۳۸۳). اگر انسان‌ها خود را اجیرشدگانی بنگرند که در یک مزایده با بالاترین مبلغ به خدمت گرفته می شوند، پیامد کار بسیار پرهزینه خواهد بود. اجیرشدگان و مزدبگیران تنها در مورد طرح پذیرفته شده، تعهد خواهند داشت و هیچگونه احساس وفاداری و تعهد به سازمان ندارند (هندی، ۱۳۸۰). کارکنان متعهد مایل به داشتن رکوردهای قابل توجه و حفظ شغل به مدت طولانی تری نسبت به کم تعهد ها هستند و تعجبی ندارد که آنها مایل به تلاش بیشتر در کارها و عملکرد بهتری نسبت به کم تعهدها می باشند. بطور خلاصه، شواهد قابل ملاحظه ای وجود دارد که کارکنان متعهد، کارکنان ارزشمند تری نسبت به سایر کارکنان هستند (دسلر، ۱۳۷۹). از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است (حاجی بابائی، ۱۳۷۹).

اگرچه درباره تعهد سازمانی تعاریف متعددی یافت می شود ولی در بررسی ای که دو صاحب نظر به نامهای «مهیر»^(۶) و «آلن»^(۷) در سال ۱۹۸۷ درباره تعاریف تعهد سازمانی انجام داده اند، مشخص شد که هریک از

- 1- Salancik
- 2- Sheldon
- 3- Kanter
- 4- Herbinak
- 5- Chatman & O'Reilly
- 6- Meyer
- 7- Allen

تعاریف تعهد سازمانی به یکی از سه موضوع کلی «وابستگی عاطفی^(۱)»، «درک هزینه‌ها^(۲)» و «احساس تکلیف^(۳)» برمی‌گردد.

یکی از نظریه‌های مربوط به تعهد که در مطالعات متعدد بر آن تاکید شده است، نظریه سرمایه‌گذارها یا «اندوخته‌ها» ست که بکر^(۴) در سال ۱۹۶۰ مطرح کرده است. بکر تعهد را تمایل به انجام «مجموعه فعالیتهای مستمر» تعریف می‌کند. در شیوه‌ای دیگر که کمتر مورد توجه صاحب‌نظران واقع شده، تعهد به مثابه اعتقادی در رابطه با مسئولیت فرد در برابر سازمان تعریف می‌شود. واینر^(۵) تعهد را «مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیتهای به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود» تعریف کرده است (ساروقی، ۱۳۷۵).

حالت روحی تمایل (تعهد عاطفی) زمانی توسعه پیدا می‌کند که فرد در یک رشته فعالیتهای خاص درگیر شود، ارزشهای مربوط به یک نهاد یا یک رشته فعالیتهای خاص را تصدیق کند و از ارتباط داشتن با یک نهاد خاص احساس هویت کند. حالت روحی هزینه‌های ادراک شده (تعهد مستمر) زمانی توسعه پیدا می‌کند که فرد تشخیص دهد امکان دسترسی به مشاغل دیگر وجود ندارد. حالت روحی الزام (تعهد هنجاری) موقعی توسعه پیدا می‌کند که فرد مجموعه‌ای از هنجارهای مربوط به رفتار مناسب را درونی کرده و گیرنده مزایا و تجارب باشد که این خود منجر به یک تعهد دوطرفه می‌گردد (می‌یر و هیرسکاویتچ، ۲۰۰۱). با نبود تعهد به هیچ کس و هیچ چیز، احساس مسئولیت نسبت به دیگران نیز از میان می‌رود و در بی مسئولیتی از اخلاقیات بی‌نیاز می‌شویم (هندی، ۱۳۸۰).

انواع تعهد

بر اساس تحقیق و بررسی و مطالعات «مک کنزی و کمپانی» که یک موسسه مشاوره مدیریت مورد احترام در جهان است، مدلی بسیار مفید در زمینه ممتاز بودن در مدیریت بوجود آمده است که آن را «مدل پنج تعهد کلیدی» نام نهاده اند. که عبارتند از: ۱- تعهد نسبت به مشتری ۲- تعهد نسبت به سازمان ۳- تعهد نسبت به خود ۴- تعهد نسبت به افراد ۵- تعهد نسبت به وظیفه (تکلیف). به طور خلاصه، این تعهدات نام برده شده هستند که با هم چارچوب اصلی رسیدن به مدیریت موفق را در بلند مدت تشکیل می‌دهند و

- 1- Attachment Affective
- 2- Percieved costs
- 3- Obligation
- 4- Becker
- 5- Wiener

حلقه اتصال اصلی میان هر یک از این تعهدات «مدیر» خواهد بود (حقیقی، ۱۳۸۴). در صورتی که این پنج تعهد به طور مستمر انجام گیرند کلید موثر مدیریت خواهند شد (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

مدلهای تعهد سازمانی

۱ - مدل اریلی و چتمن: «اریلی و چتمن^(۱)» الگوی چند بعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و مکانیسم هایی دارد که از طریق آنها می تواند نگرش شکل بگیرد. بنابراین، مطابق نظر کلمن^(۲) در نگرش و تغییر رفتار، اریلی و چتمن معتقدند که پیوند بین فرد و سازمان می تواند سه شکل متابعت، همانند سازی و درونی کردن را به خود بگیرد.

۲ - مدل می یو و آلن: «می یو و آلن^(۳)» مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد فرد را با سازمان پیوند می دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. آنها بین سه نوع تعهد تمایز قائل می شوند: تعهد عاطفی که اشاره به وابستگی احساسی فرد به سازمان دارد. تعهد مستمر که مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در سازمان می شود و سرانجام تعهد هنجاری که احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند. آشکارا، بین روشی که پورتر بنا بر آن تعهد را مفهوم سازی کرده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و می یو و آلن همپوشی وجود دارد.

۳ - مدل آنجل و پری: «آنجل و پری^(۴)» بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن تمایز قائل شدند.

۴ - مدل مایر و شورمن: به نظر «مایر و شورمن^(۵)» تعهد سازمانی دو بعد دارد. آنها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند.

۵ - مدل پنلی و گولد: «پنلی و گولد^(۶)» یک چارچوب چند بعدی را ارائه کردند. آنها بین سه شکل از تعهد با عناوین اخلاقی، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند (فرهنگی، ۱۳۸۴).

- 1- O'Reilly & Chatman
- 2- Kelman
- 3- Meyer & Allen
- 4- Angle & Perry
- 5- Mayer & Schoorman
- 6- Peneley & Gould

عوامل موثر بر تعهد سازمانی

عوامل بی شماری موجب تعهد و پایبندی در فرد می شوند. به نظر ریچارد استیرز تعهد و پایبندی را می توان هم ناشی از عوامل شخصی مانند سن و سابقه خدمت در سازمان دانست و هم ناشی از ویژگیهای سازمانی مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم گیری و احساس امنیت شغلی (مورهد، ۱۳۸۰).

«ماتیو و زاجاک با تجزیه و تحلیل یافته های بیش از دویست تحقیق مقدمات ایجاد تعهد را به پنج دسته تقسیم کرده اند: ۱- ویژگیهای شخصی موثر بر تعهد سازمانی ۲- خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی ۳- تاثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد سازمانی ۴- ویژگیهای سازمان و تعهد سازمانی ۵- وضعیت نقش و تعهد سازمانی (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

بارون و گرینبرگ^(۱) عوامل موثر بر تعهد سازمانی را به چهار منبع تقسیم کرده اند که عبارتند از ۱- خود شغل ۲- فرصت های استخدامی دیگر ۳- خصوصیات فردی ۴- محیط کار. کری و همکاران^(۲) در سال ۱۹۸۶ مطالعه ای انجام داده اند و چهارده متغیر اثرگذار بر تعهد سازمانی را در سه دسته طبقه بندی کرده اند: دسته اول متغیرهای مربوط به ادراک افراد از ساختار سازمانی، دسته دوم متغیرهایی که مربوط به ویژگی های فردی می باشند و دسته سوم شامل متغیرهای مربوط به ویژگی های محیطی می باشند. دیوید اوتس معاون سر دبیر نشریه مدیریت بین المللی بر اساس مشاهدات، مصاحبه ها و بررسی های خود در چند کشور مقاله ای تحت عنوان «افول احساس وفاداری و تعلق سازمانی» نوشته است که در این مقاله، عوامل موثر بر تعهد سازمانی شامل رضایت شغلی و نظام ترفیع مناسب عنوان گردیده است (مجیدی، ۱۳۷۷).

همچنین در مطالعه ای که توسط «مایرو اسکورمن^(۳)» پیرامون عوامل اثرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان انجام گرفت، پیش شرطهای تعهد در دو بعد بررسی شد به این صورت که تعهد سازمانی به دو بعد تعهد مستمر و تعهد ارزشی تقسیم بندی گردید و میزان اثرگذاری عوامل بر روی این ابعاد مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق، پیش شرطهایی همچون سابقه خدمت، مزایای باز نشستگی، تحصیلات و سن همبستگی نسبتاً قوی با تعهد مستمر نشان دادند در حالیکه پیش شرطهایی مانند مشارکت، موقعیت اجتماعی، وابستگی شغلی و ابهام در نقش با تعهد ارزشی همبستگی قوی تری داشته اند (حاجی بابایی، ۱۳۷۹). همچنین تحقیقات نشان می دهد تعهد سازمانی با افزایش رضایت، بهبود عملکرد و بهره وری، و نرخ ترک شغل در ارتباط است (رشیدی، ۱۳۸۳).

- 1- Greenberg & Baron
- 2- Curry
- 3- Mayer & Schoorman

اخلاق مدیریتی و تعهد سازمانی

تحقیقات متعددی در زمینه تعهد سازمانی توسط اندیشمندان علوم رفتاری صورت گرفته و این موضوع در تحقیقات و پایان نامه های داخل کشور نیز در سالهای اخیر مورد توجه پژوهشگران واقع گردیده است. لیکن تحقیق در مقوله اخلاق مدیریتی بسیار کم و بعضاً در خصوص اخلاق عمومی و حرفه ای انجام گرفته است و در بررسی های به عمل آمده پژوهشی در خصوص بررسی اخلاق مدیریتی مشاهده نگردید.

در تحقیقی «اولیور^(۱)» دریافت که اخلاق کاری رابطه معنی داری با تعهد سازمانی دارد. کارکنانی که ارزشهای مشارکتی قوی از خود بروز می دادند، تعهد کم و بیش افزونتری احساس می کردند و آنانکه ارزشهای ابزاری داشتند، تعهد کم و بیش کمتری از خود نشان می دادند (اولیور، ۱۹۹۰).

در یک تحقیق که بوسیله «فریتز^(۲)» و همکارانش صورت گرفت، به بررسی رابطه بین استانداردهای اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد که اجرای استانداردهای اخلاقی بوسیله سازمان، طرفداری مدیران از این استانداردها و ارزشهای اخلاقی در سازمان و گفتگوی همکاران با یکدیگر در مورد این استانداردها، جزء پیش بینی کنندگان مهم تعهد سازمانی هستند (هافریتز، ۱۹۹۹).

در تحقیق دیگری که بوسیله «جفری^(۳)» و همکارانش در بین حسابداران تایوانی صورت گرفت، نتایج بدست آمده نشان داد که تعهد شغلی بالاتر با سطح بالاتری از رشد اخلاقی در ارتباط است لیکن رشد اخلاقی متوسط برای هر دو گروه از حسابداران، چه آنهایی که تعهد شغلی بالاتر و چه آنهایی که تعهد شغلی پایین تری دارند، ثابت است (جفری، ۱۹۹۶).

۳- روش تحقیق

از آنجائیکه این پژوهش در حوزه روشهای کمی قرار دارد، روش مورد استفاده روش پیمایشی می باشد.

۳-۱- جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان رسمی و پیمانی اداره کل امور مالیاتی استان همدان (تعداد ۲۹۹ نفر) شامل کارکنان صفی و ستادی اداره امور مالیاتی شهر همدان و ۹ شهر تابعه استان (ملایر، نهاوند، تویسرکان، بهار، کیودر آهنگ، اسدآباد، رزن، فامنین و قروه درجزین) می باشد.

- 1- Oliver
- 2- Fritz
- 3- Jeffry

۳-۲- انتخاب حجم نمونه و روش نمونه گیری

برای به دست آوردن نمونه در این پژوهش با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۶۹ نفر انتخاب گردیدند. همچنین برای شباهت بیشتر نمونه با جامعه از روش نمونه گیری گروهی (طبقه ای) متناسب و تصادفی استفاده شده و به منظور همگن کردن جامعه آماری، کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان بر اساس شهرستانها طبقه بندی شده اند.

ابزار جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق از پرسشنامه ای که اغلب سوالات آن بسته و بصورت طیف می باشد، استفاده شده است. دو متغیر تعهد سازمانی و اخلاق مدیریتی توسط پرسشنامه ای بر اساس طیف لیکرت سنجش گردیده است. پرسشنامه دارای ۴۶ سوال بوده که ۴ سوال، ویژگیهای فردی؛ ۲۴ سوال، تعهد سازمانی کارکنان و ۱۸ سوال، اخلاق مدیریتی را از دیدگاه پاسخگویان مورد آزمون قرار می دهد. در طراحی پرسشنامه، از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می بر استفاده شده است.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل اصلی پژوهش اخلاق مدیریتی می باشد. با توجه به عدم دسترسی به مدل خاص اخلاقی، در این پژوهش اخلاق مدیریتی به دو بعد اخلاق فردی و اخلاق اجتماعی تقسیم و تاثیر برخی خصوصیات اخلاقی مدیران و سرپرستان شامل گشاده روئی، تواضع، انتقاد پذیری، سعه صدر، عدالت، رازداری، محبت به زیردستان، حمایت، رفق و مدارا، گذشت، وفای به عهد، مشورت طلبی، صداقت، حسادت، خودبینی، تبعیض، کینه توزی و بی تفاوتی نسبت به زیردستان بر روی تعهد سازمانی (متغیر وابسته) کارکنان با استفاده از مدل سه بخشی آلن و می بر مورد سنجش قرار گرفت.

روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات

در پژوهش حاضر اعتبار محتوای سوالات از طریق مشاوره با اساتید فن بدست آمده است. همچنین جهت سنجش میزان پایایی پرسشنامه، ابتدا یک نمونه ۳۰ نفری از جامعه آماری مورد نظر انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه ها و جمع آوری آنها با استفاده از نرم افزار SPSS و محاسبه ضریب اعتماد گویه ها، از طریق روش آلفای کرونباخ میزان پایایی ۸۵٪ بدست آمد.

روش آماری

در این پژوهش از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمونهای جداول متقاطع χ^2 استفاده شده است. میزان معناداری در این آزمونها حداقل ۰/۹۵ ($\alpha \leq 0.05$) در نظر گرفته شده است.

۴ - یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های مربوط به مشخصات عمومی پاسخگویان:

- سن پاسخگویان: تعداد ۷۹ نفر (۴۶/۷٪) در گروه سنی بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۷۶ نفر (۴۵٪) در گروه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال و ۱۴ نفر (۸/۳٪) در گروه سنی ۴۶ سال به بالا قرار دارند.
- جنس پاسخگویان: تعداد ۱۳۹ نفر (۸۲/۲٪) مرد و ۳۰ نفر (۱۷/۸٪) زن می‌باشند.
- میزان تحصیلات پاسخگویان: میزان تحصیلات ۲۹ نفر (۱۷/۲٪) دیپلم، ۲۶ نفر (۱۵/۴٪) فوق دیپلم، ۱۰۴ نفر (۶۱/۵٪) لیسانس و ۱۰ نفر (۵/۹٪) فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.
- سابقه‌ی کار پاسخگویان: سابقه‌ی کار تعداد ۲۵ نفر (۱۴/۸٪) کمتر از ۵ سال، ۴۰ نفر (۲۳/۷٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۵ نفر (۲۶/۶٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۳۳ نفر (۱۹/۵٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۲۱ نفر (۱۲/۴٪) بین ۲۱ تا ۲۵ سال و ۵ نفر (۳٪) بالاتر از ۲۵ سال بوده است.
- مکان جغرافیایی خدمت: مکان جغرافیایی خدمت تعداد ۸۹ نفر (۵۳٪) از پاسخگویان همدان، ۲۵ نفر (۱۵٪) ملایر، ۱۴ نفر (۸٪) نهاوند، ۸ نفر (۵٪) تویسرکان، ۱۰ نفر (۶٪) بهار، ۷ نفر (۴٪) اسدآباد، ۵ نفر (۳٪) رزن، ۲ نفر (۱٪) فامنین و ۲ نفر (۱٪) قروه درجین بوده است.

ب) یافته‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

- اخلاق مدیریتی: از نظر ۱۴ نفر (۸/۳٪) کم، ۷۴ نفر (۴۳/۸٪) متوسط و ۸۱ نفر (۴۷/۹٪) زیاد می‌باشد.
- تعهد عاطفی: از نظر ۲۵ نفر (۱۴/۸٪) کم، ۶۲ نفر (۳۶/۷٪) متوسط، ۶۲ نفر (۳۶/۷٪) زیاد و ۲۰ نفر (۱۱/۸٪) خیلی زیاد می‌باشد.
- تعهد مستمر: از نظر ۱۱ نفر (۶/۵٪) کم، ۷۳ نفر (۴۳/۲٪) متوسط و ۸۵ نفر (۵۰/۳٪) زیاد می‌باشد.

- تعهد تکلیفی: از نظر ۱۴ نفر (۸/۳٪) کم، ۳۴ نفر (۲۰/۱٪) متوسط، ۸۴ نفر (۴۹/۷٪) زیاد و ۳۷ نفر (۲۱/۹٪) خیلی زیاد می‌باشد.

ج) یافته‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی اول: بین اخلاق مدیریتی و تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دست آمده (۲۲/۸۱) با درجه‌ی آزادی ۶ با خطای اندازه‌گیری کمتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۰۱)، بنابراین نشانگر وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده است. پس باید فرض صفر را مردود و فرض تحقیق را پذیرفت. یعنی بین اخلاق مدیریتی و تعهد عاطفی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۱): بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریتی و تعهد عاطفی کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		زیاد		متوسط		کم		میزان تعهد عاطفی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۰۰	۲۵	۲۸	۷	۵۲	۱۳	۲۰	۵	کم
۱۰۰	۶۲	۳۳/۹	۲۱	۵۸/۱	۳۶	۸/۱	۵	متوسط
۱۰۰	۶۲	۶۱/۳	۳۹	۳۲/۳	۲۰	۶/۵	۴	زیاد
۱۰۰	۲۰	۷۵	۱۵	۲۵	۵	۰	۰	خیلی زیاد
۱۰۰	۱۶۹	۴۷/۹	۸۱	۴۳/۸	۷۴	۸/۳	۱۴	جمع
۲۲.۸۱ χ^2 :				۶ d.f :				۰.۰۰۱ Significant :

فرضیه اصلی دوم: بین اخلاق مدیریتی و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی مقدار χ^2 به دست آمده (۱۵/۹۳) با درجه‌ی آزادی ۶ با خطای اندازه‌گیری کمتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۰۱)، بنابراین نشانگر وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده و لذا باید فرض صفر را مردود و فرض تحقیق را پذیرفت. یعنی بین اخلاق مدیریتی و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۲): بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریتی و تعهد تکلیفی کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		زیاد		متوسط		کم		اخلاق مدیریتی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	تعهد تکلیفی کارکنان
۱۰۰	۱۴	۱۴/۳	۲	۶۴/۳	۹	۲۱/۴	۳	کم
۱۰۰	۳۴	۴۱/۲	۱۴	۵۰	۱۷	۸/۸	۳	متوسط
۱۰۰	۸۴	۴۶/۴	۳۹	۴۶/۴	۳۹	۷/۱	۶	زیاد
۱۰۰	۳۷	۷۰/۳	۲۶	۲۴/۳	۹	۵/۴	۲	خیلی زیاد
۱۰۰	۱۶۹	۴۷/۹	۸۱	۴۳/۸	۷۴	۸/۳	۱۴	جمع
								χ^2 : ۱۵.۹۳
								۶ d.f:
								Significant: ۰.۰۱۴

فرضیه اصلی سوم: بین اخلاق مدیریتی و تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی مقدار χ^2 به دست آمده (۱۲/۹۲) با درجه‌ی آزادی ۴، با خطای اندازه‌گیری کمتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۰۱۲)، بنابراین نشانگر وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده و از این رو، باید فرض صفر را مردود و فرض تحقیق را پذیرفت. یعنی: بین اخلاق مدیریتی و تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول (۳): بررسی ارتباط بین اخلاق مدیریتی و تعهد مستمر کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		زیاد		متوسط		کم		اخلاق مدیریتی
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	تعهد مستمر کارکنان
۱۰۰	۱۱	۲۷/۳	۳	۴۵/۵	۵	۲۷/۳	۳	کم
۱۰۰	۷۳	۳۸/۴	۲۸	۵۲/۱	۳۸	۹/۶	۷	متوسط
۱۰۰	۸۵	۵۸/۸	۵۰	۳۶/۵	۳۱	۴/۷	۴	زیاد
۱۰۰	۱۶۹	۴۷/۹	۸۱	۴۳/۸	۷۴	۸/۳	۱۴	جمع
								χ^2 : ۱۲.۹۲
								۴ d.f:
								Significant: ۰.۰۱۲

فرضیه فرعی اول : بین سن و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دست آمده (۲/۱۹) با درجه‌ی آزادی ۴، با خطای اندازه‌گیری بیشتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۷۰۱)، بنابراین نشانگر عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده و لذا باید فرض تحقیق را مردود و فرض صفر را پذیرفت. یعنی بین سن و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

جدول (۴) : بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و سن کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		تعهد سازمانی کارکنان
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۰۰	۷۹	۱۲/۷	۱۰	۵۴/۴	۴۳	۳۲/۹	۲۶	بین ۳۶ تا ۴۵ سال
۱۰۰	۷۶	۹/۲	۷	۵۷/۹	۴۴	۳۲/۹	۲۵	بین ۳۵ تا ۴۶ سال
۱۰۰	۱۴	۲۱/۴	۳	۵۷/۱	۸	۲۱/۴	۳	از ۴۶ سال به بالا
۱۰۰	۱۶۹	۱۱/۸	۲۰	۵۶/۲	۹۵	۳۲	۵۴	جمع
		χ^2 : ۲,۱۹		۴ d.f :		۰,۷۰۱ Significant :		

فرضیه فرعی دوم : بین جنس و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دست آمده (۲/۴۱) با درجه‌ی آزادی ۴، با خطای اندازه‌گیری بیشتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۳)، بنابراین نشانگر عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده و بنا بر این باید فرض تحقیق را مردود و فرض صفر را پذیرفت یعنی بین جنس و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

جدول (۵): سنجش ارتباط بین میزان تعهد سازمانی کارکنان و جنس کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		تعهد سازمانی کارکنان	
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	جنس کارکنان	
۱۰۰	۱۳۹	۱۱/۵	۱۶	۵۴	۷۵	۳۴/۵	۴۸	مرد	
۱۰۰	۳۰	۱۳/۳	۴	۶۶/۷	۲۰	۲۰	۶	زن	
۱۰۰	۱۶۹	۱۱/۸	۲۰	۵۶/۲	۹۵	۳۲	۵۴	جمع	
$\chi^2: ۲.۴۱$				$d.f: ۲$		Significant: ۰.۳			

فرضیه فرعی سوم: بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دست آمده (۷/۲۹) با درجه‌ی آزادی ۶، با خطای اندازه‌گیری بیشتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۲۹۴)، بنابراین نشانگر عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده و لذا باید فرض تحقیق را مردود و فرض صفر را پذیرفت. یعنی بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

جدول (۶): سنجش ارتباط بین میزان تعهد سازمانی کارکنان و میزان تحصیلات کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		تعهد سازمانی کارکنان	
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	میزان تحصیلات کارکنان	
۱۰۰	۲۹	۱۰/۳	۳	۵۱/۷	۱۵	۳۷/۹	۱۱	دیپلم	
۱۰۰	۲۶	۲۳/۱	۶	۴۲/۳	۱۱	۳۴/۶	۹	فوق دیپلم	
۱۰۰	۱۰۴	۹/۶	۱۰	۵۸/۷	۶۱	۳۱/۷	۳۳	لیسانس	
۱۰۰	۱۰	۱۰	۱	۸۰	۸	۱۰	۱	فوق لیسانس و بالاتر	
۱۰۰	۱۶۹	۱۱/۸	۲۰	۵۶/۲	۹۵	۳۲	۵۴	جمع	
$\chi^2: ۷.۲۹$				$d.f: ۶$		Significant: ۰.۲۹۴			

فرضیه فرعی چهارم: بین سابقه کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

بر اساس اطلاعات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دست آمده (۹/۵۲) با درجه‌ی آزادی ۸، با خطای اندازه‌گیری بیشتر از حد استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۳)، بنابراین نشانگر عدم وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیق بوده و از این رو، باید فرض تحقیق را مردود و فرض صفر را پذیرفت یعنی بین سابقه کار و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود ندارد.

جدول (۷): سنجش ارتباط بین میزان تعهد سازمانی کارکنان و سابقه کار کارکنان با استفاده از آزمون χ^2

جمع		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		تعهد سازمانی کارکنان
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۱۰۰	۲۵	۲۰	۵	۵۲	۱۳	۲۸	۷	تا ۵ سال
۱۰۰	۴۰	۲/۵	۱	۵۷/۵	۲۳	۴۰	۱۶	بین ۶ تا ۱۰ سال
۱۰۰	۴۵	۱۳/۳	۶	۵۳/۳	۲۴	۳۳/۳	۱۵	بین ۱۱ تا ۱۵ سال
۱۰۰	۳۸	۷/۹	۳	۶۳/۲	۲۴	۲۸/۹	۱۱	بین ۱۶ تا ۲۰ سال
۱۰۰	۲۱	۲۳/۸	۵	۵۲/۴	۱۱	۲۳/۸	۵	بالاتر از ۲۱ سال
۱۰۰	۱۶۹	۱۱/۸	۲۰	۵۶/۲	۹۵	۳۲	۵۴	جمع
۹.۵۲ χ^2 :				۸ d.f :				۰.۳ Significant :

۵ - نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال اثبات ۳ فرضیه‌ی اصلی و ۴ فرضیه‌ی فرعی بوده است. در سه فرضیه‌ی اول، به دنبال بررسی ارتباط بین ابعاد تعهد سازمانی و اخلاق مدیریتی بوده و در ۴ فرضیه‌ی فرعی به دنبال بررسی ارتباط بین خصوصیات شخصیتی یعنی سن، جنس، میزان تحصیلات و سابقه کار کارکنان و تعهد سازمانی در آنان بوده است.

نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش به ترتیب نشان داد که در سطوح مختلف اخلاق مدیریتی، هر سه بعد تعهد سازمانی یعنی تعهد تکلیفی، عاطفی و مستمر تفاوت معنادار وجود دارد. به بیان دیگر، بین اخلاق مدیریتی و هر سه بعد مختلف تعهد سازمانی (تعهد تکلیفی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر) ارتباط معنادار وجود دارد. برای آزمون این سه فرضیه از آزمون جداول متقاطع χ^2 استفاده شده است. نتایج مبین آن است که هر چه سطوح اخلاق مدیریتی ارتقاء یابد، میزان تعهد سازمانی بهبود نشان می‌دهد. کمترین

نمره تعهد سازمانی در سطح کم اخلاق مدیریتی بوده و به ترتیب در سطوح بعدی متوسط، زیاد و خیلی زیاد قرار دارد.

نتایج سنجش فرضیه‌های فرعی پژوهش که به دنبال بررسی ارتباط بین سن، جنس، میزان تحصیلات و سابقه کار کارمندان و میزان تعهد سازمانی در آنان است، نشانگر رد تمامی چهار فرضیه‌ی فرعی بوده است. آزمون فرضیه‌ی فرعی اول پژوهش که به دنبال بررسی ارتباط بین سن و تعهد سازمانی کارکنان بوده است، نشان داد که ارتباط معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد و سن مؤلفه‌ی اثرگذاری بر روی میزان تعهد سازمانی کارکنان نمی‌باشد.

در آزمون فرضیه‌ی فرعی دوم که به دنبال بررسی تفاوت میزان تعهد سازمانی در بین کارکنان زن و مرد بوده است، نتایج پژوهش نشان از عدم وجود تفاوت معنادار و منطقی در میزان تعهد سازمانی کارکنان زن و مرد بوده است، اگر چه میزان تعهد سازمانی در بین زنان بیشتر از میزان آن در کارکنان مرد اثر داشته است. در آزمون فرضیه‌ی فرعی سوم پژوهش که به دنبال بررسی ارتباط بین میزان تحصیلات و تعهد سازمانی کارکنان بوده است، نشان داد که ارتباط معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد و میزان تحصیلات مؤلفه‌ی اثرگذاری بر روی میزان تعهد سازمانی کارکنان نمی‌باشد. نتایج نشان دهنده‌ی آن است که کمترین میزان تعهد سازمانی کارکنان در میزان تحصیلات لیسانس بوده، سپس در سطح تحصیلات دیپلم، در مرحله‌ی بعد در سطح تحصیلات فوق دیپلم و بالاترین سطح این متغیر در میزان تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر مشاهده شده است، اما به دلیل عدم تعمیم یافته‌ها به تمامی نمونه‌ها و فاصله‌ی کم تغییرات، نمی‌توان تفاوت معناداری را مشاهده نمود.

در آزمون فرضیه‌ی فرعی چهارم پژوهش که به دنبال بررسی ارتباط بین سابقه کار و تعهد سازمانی کارکنان بوده است، نشان داد که ارتباط معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد و میزان سابقه کار مؤلفه‌ی اثرگذاری بر روی میزان تعهد سازمانی کارکنان نمی‌باشد. اگرچه نتایج نشان داده است که هرچه میزان سابقه‌ی کار پاسخگویان افزایش یافته است، میزان تعهد سازمانی آنان نیز افزایش یافته است اما به دلیل عدم تعمیم یافته‌ها به تمامی نمونه‌ها و فاصله‌ی کم تغییرات، نمی‌توان تفاوت معناداری را مشاهده نمود.

پیشنهادات تحقیق

با توجه به نتایج کسب شده از این تحقیق و بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌گردد:

۱. با توجه به اینکه اخلاق مدیریتی بیشترین تاثیر را بر تعهد مستمر کارکنان می‌گذارد، لذا توصیه می‌شود برای افزایش تعهد مستمر، به مبانی اخلاقی در سازمانها توجه جدی شود.
۲. با توجه با تاثیر مستقیم اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان، توصیه می‌شود در انتصاب مدیران برای برخی پستهای مدیریتی که ارتباط بیشتری با دیگران را طلب می‌کند، خصوصیات مثبت اخلاقی مد نظر قرار گیرد.
۳. از آنجائیکه مهمترین خصوصیات اخلاق مدیریتی که بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان دارند، «گذشت، حسن خلق، عدالت، محبت به زیردستان و بخشش خطای زیردستان» می‌باشد، لذا توصیه می‌شود خصوصیات فوق در انتصاب مدیران و سرپرستان مورد تاکید قرار گیرد.
۴. با توجه به اینکه «انتقاد پذیری، مشورت طلبی، رازداری و حمایت از زیردستان» کمترین میانگین و کمترین تاثیر را در تعهد سازمانی کارکنان نشان می‌دهند، لذا توصیه می‌شود مدیران تاکید بیشتری بر این خصوصیات اخلاقی داشته باشند.
۵. پیشنهاد می‌شود همانگونه که پزشکان ملزم به گذراندن درس اخلاق پزشکی جهت حفظ آبرو و اسرار بیماران خود می‌باشند، مدیران نیز آموزشهایی را در خصوص اخلاق مدیریتی و نحوه تعامل با زیردستان بگذرانند.
۶. پیشنهاد می‌شود در ارزشیابی مدیران و مسئولین قسمتها همیشه نظر مافوقها اعمال نشود بلکه قسمتی از امتیاز در خصوص رعایت اخلاق نسبت به زیردستان و ارباب رجوع از کارکنان تحت سرپرستی آنها با رعایت امانتداری و محرمانه اخذ شود.

منابع فارسی:

۱. ابطحی، سید حسین، «الگوی تصمیم‌گیری بر مبنای اخلاقیات»، تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۳۶، ۱۳۷۶، صص ۵۳ - ۴۵.
۲. ابطحی، حسین، مولائی، ناصر «رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۷۷، بهمن ۱۳۸۵، صص ۵۸ - ۵۶.
۳. اسماعیلی، کورش، «تعهد سازمانی»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۱۲، خرداد ۱۳۸۰، صص ۶۹ - ۶۶.
۴. اشرفی، بزرگ «تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی»، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، ۱۳۷۴، ص ۲۰.
۵. الوانی، سید مهدی، «منشور اخلاقیات سازمانی در کلام مولا علی (ع)»، تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۴۸ و ۴۹، ۱۳۷۹، صص ۳ - ۱.
۶. امیریان زاده، مژگان، محمدی، مهدی، «رهبری در نهج البلاغه»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۵۰، آبان ۱۳۸۳، صص ۳۷ - ۳۶.
۷. انصاریان، حسین، «زیبائیهای اخلاق»، تهران، انتشارات دارالعرفان، ۱۳۸۲، صص ۹۹ - ۹۵، ۱۰۶، ۱۴۱، ۲۱۳ - ۲۱۵، ۳۵۱، ۳۵۶، ۳۸۲ - ۳۸۰.
۸. حاجی بابائی، مریم، «پژوهشی پیرامون تاثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا»، «پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، ۱۳۷۹، صص ۲۷ - ۲۴، ۳۴، ۶۲، ۷۸ - ۷۷.
۹. حاضر، منوچهر، «ابعاد اخلاقی رهبری در سازمانها»، تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۱۶، ۱۳۷۱، صص ۴۸ - ۴۵.
۱۰. حقیقی، محمد علی، رحیمی نیک، اعظم، برهانی، بهالدین «مدیریت رفتار سازمانی»، تهران، انتشارات ترمه، ۱۳۸۴، چاپ چهارم صص ۱۰۱، ۲۱۸، ۲۲۱.
۱۱. خواجه پور، غلام رضا، «توسعه؛ تعالی اخلاق»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۷۶، دیماه ۱۳۸۵، صص ۴۹، ۴۶.
۱۲. دسلر، گری، «شیوه‌های تقویت تعهد کارکنان در سازمان»، ترجمه سوسن جدی و محمد زنجانی

- تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۰۱، اردیبهشت ۱۳۷۹، صص ۴۱-۳۶.
۱۳. رشیدی، فریبا، «بررسی روابط بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای شیراز»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، ۱۳۸۳، صص ۱۰، ۲۰-۱۹.
۱۴. رضائی منش، بهروز، «بررسی زیر ساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران»، پایان نامه دکترا رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، ۱۳۸۳، صص ۳، ۲۰-۱۸.
۱۵. سادات، محمد علی، «اخلاق اسلامی»، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۷۲، چاپ دوازدهم، ص ۸.
۱۶. ساروخانی، باقر، «روشهای تحقیق در علوم اجتماعی»، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱۳۷۳، چاپ دوم، جلد اول، ص ۱۵۷.
۱۷. ساروقی، احمد، «تعهد سازمانی و رابطه آن با ترک خدمت»، فصلنامه مدیریت دولتی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران شماره ۳۵، ۱۳۷۵، صص ۷۳-۶۵.
۱۸. شهبواری، عبدالرحیم، «سیمای محمد (ص) در آئینه تاریخ»، تهران، معاونت فرهنگی وزارت کار و امور اجتماعی، ۱۳۷۸، چاپ دوم، ص ۱۰۱.
۱۹. عباس زاده، حسن، «اخلاقیات در سازمانها با تاکید بر دیدگاه اسلامی»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۷۷، بهمن ۱۳۸۵، ص ۱۰۱.
۲۰. فرنچ، درک، ساوارد، هیتر «فرهنگ مدیریت»، ترجمه محمد صائبی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۱، صص ۱۱۹، ۵۵۵.
۲۱. فرهنگی، علی اکبر، حسین زاده، علی، «دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۵۷، خرداد ۱۳۸۴، صص ۱۶-۱۴.
۲۲. کیا، منوچهر، «تئوریهای مدیریت و مدل‌های سازمان»، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۳، صص ۱۰۴-۱۰۳، ۱۰۶، ۱۱۰.
۲۳. گیوریان، حسن، «نقش اخلاقیات در توسعه سازمان»، تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۴۷، ۱۳۷۹، صص ۴۱-۳۵.

۲۴. گیوریان، حسن، «نقش سطوح اخلاقی در تصمیمات سازمانی»، ماهنامه تدبیر، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۶۲، آبان ۱۳۸۴، صص ۴۳ - ۳۹.
۲۵. مجیدی، عبدالله، «تاثیر جابجائی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۷، صص ۱۶، ۲۵ - ۲۱.
۲۶. محمدی ری شهری، «اخلاق مدیریت در اسلام»، تهران، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم، ۱۳۷۲، صص ۱۲، ۱۴، ۲۳، ۲۵، ۶۳، ۷۹، ۷۶ - ۸۴، ۸۹.
۲۷. مصباح یزدی، محمد تقی، «پیش نیازهای مدیریت اسلامی»، نگارش غلامرضا متقی فرد، تهران، انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۷۶، چاپ اول، صص ۱۸، ۲۲، ۴۰، ۱۹۸.
۲۸. مورهد، گریفن، «رفتار سازمانی»، ترجمه سید مهدی الوانی، غلامرضا معمارزاده، تهران، انتشارات مروارید، ۱۳۸۰، چاپ پنجم ص ۸۱.
۲۹. میرسیاسی، ناصر، «مدیریت منابع انسانی و روابط کار»، تهران، ناشر مولف، ۱۳۷۲، چاپ دوازدهم، صص ۱۷-۱۶، ۵۲۷.
۳۰. هس مر، ال. تی، «اخلاق در مدیریت» ترجمه سید محمد اعرابی و داود ایزدی، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ دوم، ۱۳۸۲، صص ۳۹ - ۱۳.
۳۱. هندی، چارلز، «روح تشنه»، ترجمه عبدالرضا رضائی نژاد، تهران، انتشارات فرا، ۱۳۸۰، صص ۲۱۰، ۱۵۲، ۹۷.
۳۲. یقین لو، مهرانگیز، جواهر دشتی، فرانک، خلیلی عراقی، مریم، «اصول اخلاق حرفه ای از تدوین تا عمل»، تهران، ماهنامه تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۱۳۵، مرداد ۱۳۸۲، ص ۵۱.

منابع انگلیسی:

1. Erdener , Carolyn , (1999) , " Managerial & Economics Ethics Resach: Methodological Issues & Recommendations " , American University in Cairo/Associate Professor of Management School of Business, Economics & Communication , pp 2 , 6 .
2. Fort , Limothy . L & Liu Junhai , (2002) , " Chinese Business and the Internet: The Infrastructure for Trust " , Vol.35: , p 1554 .
3. Fritz, Harden J. M. , Arnett, R. C., conkel, M. (1999). "Organizational eti-

- cal standards and organizational commitment ". Journal Of Occupational Psychology. , Vo1.63,N.1,p15 .
4. Hosmer, Larue Tone , (2003) , " The Ethics of Management " , McGraw-Hill/Irwin , New York , pp 5 , 6 .
 5. Jeffry, C. , Weatherholt, N. , Lo, S. (1996). " Ethical development, professional commitment and rule observancy attitudes: a study of auditors in taiwan " International Journal of Accounting , Vo1. 31 , No.3,p 370 .
 6. Lowton . Alan ,(2000), " Ethical management for the public services " , open university press , pp 148 _ 150 .
 7. Meyer, J. p. , Herscavitch, L. (2001). " Commitment in the workplace toward a general model. " Human Resource Management Review. , 11,299.
 8. Oliver, N. (1990). " Work reward, work value, and organizational commitment in an employee-owned firm : evidence from the UK ". Human relations., 43 (6), 513 .
 9. Petrisor , Loan , (1998) , " Managerial Ethics – Strategic Issues " , University of west , Timi soara , Romania , UDC 658.5:174.4 .
 10. Tuncer , Oren , (2005) , " Ethics in Modeling and Simulation (SimEthics) " , University of Ottawa , Interservice/Industry Training, Simulation, and Education Conference (I/ITSEC) 2005 .

