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

دکتر عباس صمدی[1]، رضا مهدوی خو[2]

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 سازمان ها را برانگیخته است تا برای حفظ و ارتقای سطح آن کوشش نمایند . پذیرش راه حلهای اخلاق مدیریتی به مرور زمان سبب اعتماد ، تعهد و تلاش می شود 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 می باشد . 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 سه گانه تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و می یر 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 مستمرواجد ارتباط معنادار هستند. بدین معنی که هر چه سطوح اخلاق مدیریتی ارتقاء یافته است ، میزان تعهد سازمانی بهبود نشان می‌دهد.

واژه های 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 شـده قوانین و مقررات خشک و بیروح بر فضای اداری سازمانها حاکم گردد و مدیران از توجه به مهمترین سـرمایه سـازمان (نیروی انسانی) غافل بمانند. از زمانیکه مدیریت امور افراد به عنوان یک حرفه و تخصص شـناخته شـد ، به مسئولین این امر توصیه گردید که اصول اخلاقی و وجدان را همواره مد نظر داشته باشند (میر سپاسی ، ۱۳۷۲).

پژوهـش اخلاق مدیریتی برای تجار بین المللی، بواسـطه اهمیت خاص مبـادلات 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[1] ، 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 ، مربیان 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 خُلق و فضائل اخلاقی در معاشرت با دیگران تاکید شده است تا آنجا که پیامبر اکرم (ص) در حدیث شریف « انّی بُعِثْـتُ لِاُتَمِـمُ مُکارِمَ الاَخْلاقْ » هدف از بعثت خود را اتمام مکارم اخلاقی بیان می فرمایند . حُسـن خلق به تعریف علمای اخلاق عبارت اسـت از میانه روی بدون میل و انحراف و افراط و تفریط. (شهسـواری، ۱۳۷۸) . در تعریفی دیگر ، اخلاق عبارت اسـت از مجموعه ملکات نفسـانی و صفات و خصایص روحی (سـادات ، ۱۳۷۲) . اتزیونی معتقد اسـت بدون مراجعه به اخلاق و گفت و گوی اخلاقی ، قانون اثر بخش نخواهد بود . اتزیونی می گوید قانون همان تداوم اخلاقی در شکلی دیگر است.

دلیـل دیگـری که برای توجه به اخلاق مطرح شـده اسـت این اسـت کـه کردار و رفتـار کارگزاران و مدیـران بخـش عمومی در زیـر ذره بین جامعـه و همه مردم و سیاسـتمداران قـرار دارد (رضائی منش، ۱۳۸۳). بررسـی اصـول اخلاقـی از منظـر مدیریـت بحـث گسـترده ای اسـت . در دوره ای از مدیریت که سـخن از انعطـاف سـازمانها در مقابل تغییرات بـازار مطرح می‌شـود، قابلیت تغییر پذیـری کارکنان و در عیـن حـال، انگیزه برای این امر بسـیار کلیدی اسـت. به عبارتی، سـازمانها به این باور دسـت یافته اند کـه هدایـت و کنترل منابع انسـانی فقط از طریق روشـها و دسـتورالعمل ها و آئین نامه ها مقدور نیسـت (یقین لو ، ۱۳۸۲).

1- Erdener

در اســلام ، ارزشــهای 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 شــمار می رود. (کیا، ۱۳۷۳) . تمام کســانی که با ادبیات ونظریه های مدیریت آشنا هستند می دانند که موضوع اخلاق در رشــته های مدیریت در دانشــگاههای خارج از ایران از سابقه طولانی برخوردار نیست به گونه ای که می توان آن را موضوعی نو خواند.

تعهــد یکی از ارکان اصلی اخلاق در هر جامعه اســت . بــه همین دلیل، این مفهوم عضویت محوری در تمــام نظریه هــای اخلاق دارد (یقین لو ، ۱۳۸۲). عوامل زیادی می تواند در ایجاد تعهد و پایبندی کارکنان موثر باشــند. بر اســاس تحقیقات محققین در داخل و خارج از کشــور ، 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 الســلام) در رعایت اصول اخلاقی، با زیردســتان 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 اساســی آن در کارایی و اثر بخشــی ســازمانها ، باید به شناســایی عوامل موثر بر آن پرداخت . به نظر می رســد یکی از عوامل موثر بر تعهد ســازمانی ، اخلاق مدیریتی باشد . در این تحقیق ســعی بر آن شــده تا به ابعاد تعهد ســازمانی از دیدگاه می یر و آلن پرداخته شود و تاثیر اخلاق مدیریتی (متغیر مســتقل) بر هر کدام از ابعاد ســه گانه تعهد سازمانی (متغیر وابسته) از دیدگاه می یر و آلن مورد بررسی قرار گیرد . فرضیه‌های زیر محور اصلی بررسی‌های صورت گرفته در این پژوهش بوده اند:

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

فرضیه‌های فرعی پژوهش: بین جنس، ســن، میزان تحصیلات و ســابقه کار و تعهد ســازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

۲ - پیشینه تحقیق

۲-۱- اخلاق مدیریتی

بوک[1] (۱۹۹۵) معتقد اســت که هر جامعه ای برای خود ارزشــهایی 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 نشات 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[2] ، ۲۰۰۰) .

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

مفهوم اخلاقیات در مدیریت

« اخلاقیات » عبارت اســت از شــیوه 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 بســزائی در موفقیت امور تجاری دارد . سیســتم ارزشها یک عامل مرجع می باشد که مدیران را در مورد اصول اخلاقی که باعث پیشــرفت روابط آنها با کارمندان ، مشــتریان ، تامین کنندگان ، ســهامداران ، اتحادیه‌های 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 مســئولیت اجتماعی خود در مواقع بحرانی و حساس دارند(پتریسور[3] ، ۱۹۹۸). شاید بتوان گفت تثبیت ارزشهای اخلاقی بهترین شیوه کنترل نیروی انسانی است.

دامنه اخلاقیات در مدیریت بســیار گســترده است و مســائل متنوعی را در بر می گیرد . مسایل اخلاقی به تناوب در مدیریت روی می دهند (هس مر ، ۱۳۸۲). در دهه های اول ســده بیســتم ، ســازمانها عمدتاً به

1- Bok
2- Lowton
3- Petrisor

فعالیتهای اقتصادی توجه داشــتند اما از دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ به بعد انتظار جامعه از ســازمانها 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 انســانی در انجام عملی کمترین توجهی به ســود 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).

مسایل اخلاقی در حقیقت عمده ترین معضلات مدیریتی هستند زیرا بیانگر تقابل بین عملکرد اقتصادی و عملکرد اجتماعی می باشــند . فروشــنده ای که به ماموران خرید رشوه هایی کوچک می پردازد ، از میزان فروش بالاتری برخوردار بوده و بنا بر این درصد بیشــتری در مقایســه 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 باشــند (هس مر، ۱۳۸۲) . « ادموند بورک » گفته اســت : « انســان 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[1] » 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 مســائل فسادبرانگیز و لغزشهای اخلاقی برای مدیران بخش دولتی منجر شده است . ازسوی دیگر، در این زمینه « توماس دی لینچ[2] » و « ویلا بروس[3] » معتقدند که به یک اجماع همگانی نیاز اســت 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 ارزشــها در تصمیم گیری ممکن اســت نه تنها ســودی برای مدیران به بار نیاورد بلکه زیانهایی نیز به همراه داشــته باشــد. گاهی رعایت اصول اخلاقی و ارزشــی در مدیریت سبب می شــود که بین منافع سازمان ، کارکنان ، مشــتریان ، 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 داشــته اســت و آنها را ارکان منشــور می نامد. « روهر[۲] » (۱۹۸۹) ، اخلاقیات حاکم بر سازمان های دولتی را تابع ارزشــهای موجود در جامعه و جهان بینی حکومتها می داند . «پوزنر و اشــمیت[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 ســه دســته معیار اخلاقی نام می برد : احســاس مســئولیت در برابر حکومت ، مسئولیت فردی ، دوراندیشی و خیرخواهی. « دن هارت[۵] » (۱۹۹۱) نویســنده دیگری اســت که از بنیادهای اخلاقی یاد می کند و برای منشور اخلاقیات سه رکن قایل 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 می‌کنند. اصول معنوی بر پایهٔ خواســت جمعی یا سنتها اســتقرار می‌یابند . اصول معنوی و ارزشها تشکیل‌دهندگان 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 می‌کنند .

« لارنس کولبرگ » یکی از مشــهورترین مطالعات را در زمینه روانشناسی تصمیم‌گیری و رفتار اخلاقی انجام داده است . الگوها و معیارهای اخلاقی از میان شش مرحله عبور می‌کنند که عبارتند از اطاعت و تنبیهی ، ابــزاری ، بیــن فردی ، قانــون و نظم ، میثاق اجتماعی ، اصول جهان شــمول 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 همیشــه می‌توان قانون را ملاک قرارداد و تبعیت از قانون را مســاوی بــا رعایت همهٔ موارد اخلاقی دانســت. ممکن اســت در بعضی موارد ، قانونی وضع نشده باشد ولی رفتار اخلاقی و یا حتی غیراخلاقی تلقی شــود . به طور مثال، ممکن اســت برای کمک به فردی که در جاده اتومبیلش خراب شــده یا فردی که در حال غرق شــدن در دریاســت ، هیچ قانونی وضع نشــده باشــد اما کمک کردن به آنها رفتاری اخلاقی است (حاضر ،۱۳۷۱).

فضیلت ، مســئولیت ، ازخود گذشــتگی، عدالت و نیکوکاری یا هرگونه صفات و سجایای نیک و انسانی دیگر ، در کل ، برکات و موهبتهایی اســت که از آســتین متبرک اخلاق جامعه در می‌آیند(خواجه پور ، ۱۳۸۵). واژه اخلاق به معنای ۱ ــ مجموعه ای از اصول رفتار ۲ ــ یک تئوری سیســتمی از ارزشــهای 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 می برد، اشاره می کند . اخلاق شاخه ای از فلسفه اســت که به بررســی اصول درست یا غلط رفتار انسانی می پردازد(تانسر[1] ، ۲۰۰۵) . « هس مر » این طور پیشــنهاد می کند که دلیل اعتماد شــخص به زیردستانش این اســت که آن افراد اخلاقاً تصمیمات درستی را اتخاذ می کنند، تصمیماتی که منطبق بر استانداردهای اخلاقی رفتار می باشند (فورت و جان های [2] ، ۲۰۰۲) . به اعتقاد «هس مر » ، استانداردهای اخلاقی رفتار نتایج اعمال فردی و سازمانی ما هستند . اخلاق یک قالب کلی برای تصمیم گیری را نمی پذیرد چرا که به تناســب، افراد متفاوت می باشــند و بر اســاس اقلیت ، مذهب ، گروه ، فرهنگ و زمان فرق می‌کنند .

استانداردهای اخلاقی رفتار بین افراد به علت تفاوت در اهداف ، دیدگاه‌ها ، باورها و ارزش‌های عقلائی متناسب با افراد ، متفاوتند و این دیدگاه‌ها ، اهداف ، باورها ، ارزش‌ها و مذاهب نیز بواسطه تفاوت در زمان ، مکان ، اقتصاد، قومیت، فرهنگ ، اجتماع و شــرایط متغیر اســت (هس مر[3] ۲۰۰۳). زور و فشــار 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 محســوب می شود . اخلاق مدیریت عبارت است از ویژگیهایی که انجام کار از طریق دیگران را میســر می ســازد 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[1] ، ۱۹۹۹) . چه بسیارند مدیرانی که به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی روبرو شده‌اند (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 ــ تبلور توانائی های بالقوه انسانی و تبدیل آن به توانائی های بالفعل در سازمان

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

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

د ــ اعمال رهنمودهای اخلاقی در عمل منتج به آن خواهد شد که مسئولیت های اجتماعی و انسانی مدیریت بر سرلوحهٔ 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 دل‌ها تصریح شده است آن جا که می خوانیم: « فبما رحمهٔ من الله لنت لهم و لو کنت فظا غلیظ القلب لانفضوا من حولک فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم فی الامر » ؛« ای رسول ما

1- Erdener

! به خاطر لطف ورحمتی که از جانب خدا شـامل حال تو شـده با مردم مهربان‌گشته‌ای و اگر خشن و سنگدل بودی ، مردم از دور تو پراکنده می شـدند ، پس آن‌ها را ببخش و برای آن‌ها طلب آمرزش کن و درکارها با آن‌ها مشورت نما » (آل‌عمران آیه ۱۵۹).

امام علی (ع) در نامه شـماره ۱۸ خود خطاب به عبدالله بن عباس فرماندار مصر به بعضی از رفتارهای رهبر در برخورد با زیردسـتان اشـاره 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 زیردستان ، عدم تحقیر زیردستان ، عدم تدارک شرایط سـخت برای زیردسـتان ، رفتار همراه با اعتدال با زیردسـتان ، فروتنی با زیردستان ، نرمخویی و گشاده رویی بـا زیردسـتان ، عدالت در برخورد با همه حتی در نگاه ، نکوهش خیانـت در بیت المال امت ، عدم تبعیض در بین زیردسـتان ، مهربانی با رعیت ، دوسـتی ورزیدن با زیـردستان ، بخشش گناهان زیردستان ، عدم تعجیل در تصمیم گیری هنگام خشـم در مورد زیردسـتان ، عدم اسـتبداد در فرماندهی ، برقراری داد و عدل در بین زیردسـتان اعم از خویشـان و غریبه ها ، دوری از مشاورین عیب جو ، پاداش به نیکوکاران و مجازات بدکاران مطابق با اعمـالشان ، ساماندهی به کار زیردستان ، نگاهی دلسوزانه همچون پدر و مادر به مشکلات زیردستان ، توجه به مشـکلات زیردسـتان هرچند کوچک ، قدردانی از زیردستانی که تلاش و کوشش دارند ، مشورت با زیردستان قبل از تفویض اختیار و مسئولیت و ... » (نقل از امیریان زاده و محمدی، ۱۳۸۳).

۲-۲- تعهد سازمانی

تعهد سـازمانی از موضوعات مهم مدیریت به ویژه رفتار سـازمانی 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 افزایـش یافته اسـت بلکه در اغلب مطالعاتی که تاکید اصلی آنهـا بر تعهد نبوده نیز، تعهد به عنوان یک متغیر مد نظر قرار گرفته است .

تعهد عبارتسـت از وفاداری و حالتی که فرد بر اسـاس آن احساس مثبت و قاطعی نسبت به چیزی دارد (فرنچ ، ۱۳۷۱) . شـهید مطهری درباره تعهد چنین می گوید : « تعهد به معنی پایبندی به اصول و فلسـفه 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 وابسـتگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشـها 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 سـازمان بماند . بین تعهد سـازمانی ، غیبت و جابجایی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد(حقیقی ، ۱۳۸۴).

سالانسـیک[۱] در سـال 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 شـده و به دلیل انجام همین اقدامات این باور در فرد ایجاد می شـود که باید انجام چنین فعالیت‌هایی را تداوم بخشـیده و درگیری موثر خویش را در انجام آنها حفظ نماید » (حاجی بابائی ، ۱۳۷۹). شـلدون[۲] تعهد سازمانی را به عنوان نوعی تمایل و جهت گیری نسـبت به سـازمان که هویت فرد را به سـازمان پیوند می دهد، تعریف کـرده است . کانتـر[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 می‌یابد (اشرفی ، ۱۳۷۴).

چاتمـن و اورایلی[۵] تعهد سـازمانی را به معنی حمایت و پیوسـتگی عاطفی با اهداف و ارزشـهای یک سـازمان ، به خاطر خود سـازمان و دوری از ارزشهای ابزاری آن (وسـیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند(رشیدی ، ۱۳۸۳) . اگر انسان‌ها خود را اجیرشدگانی بنگرند که در یک مزایده با بالاترین مبلغ به خدمت گرفته می‌شـوند، پیامد کار بسـیار 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 داشـتن رکوردهای قابل توجه و حفظ شـغل به مدت طولانی تری نسبت به کم تعهد ها هسـتند و تعجبی ندارد که آنها مایل به تلاش بیشـتر در کارها و عملکرد بهتری نسبت به کم تعهدها می باشـند . بطور خلاصه، شواهد قابل ملاحظه ای وجود دارد که کارکنان متعهد ، کارکنان ارزشمند تری نسبت به سـایر کارکنان هسـتند (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 صاحبنظر به نامهای «مه یر[۶]» و « آلن[۷] » در سال ۱۹۸۷ درباره تعاریف تعهد سازمانی انجام داده‌اند، 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 هزینه ها[۲]» و «احساس تکلیف[۳]» برمی گردد.

یکی از نظریه های مربوط به تعهد که در مطالعات متعدد بر آن تاکید شده است، نظریه سرمایه گذاریها یا «اندوخته ها» ست که بکر[۴] در سال ۱۹۶۰ مطرح کرده است . بکر تعهد را تمایل به انجام «مجموعه فعالیتهای مستمر» تعریف می کند . در شیوه ای دیگر که کمتر مورد توجه صاحبنظران واقع شده ، تعهد به مثابه اعتقادی در رابطه با مسئولیت فرد در برابر سازمان تعریف می شود . واینر[۵] تعهد را « مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیتها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود » تعریف کرده است(ساروقی ، ۱۳۷۵) .

حالت روحی تمایل (تعهد عاطفی) زمانی توسعه پیدا می کند 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 هزینه های ادراک شده (تعهد مستمر) زمانی توسعه پیدا می کند که فرد تشخیص دهد امکان دسترسی به مشاغل دیگر وجود ندارد . حالت روحی الزام (تعهد هنجاری) موقعی توسعه پیدا می کند 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 می گردد(می یر و هیرسکاویتچ ، ۲۰۰۱) . با نبود تعهد به هیچ کس و هیچ چیز، احساس مسئولیت نسبت به دیگران نیز از میان می رود و در بی مسئولیتی از اخلاقیات بی نیاز می شویم(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 می دهند 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 – مـــدل اریلی و چتمن: «اریلی و چتمن[۱]» الگوی چند بعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد نگرشـــی را نسبت به ســازمان ارائه کرده و مکانیسم هایی دارد که از طریق آنها می تواند نگرش شکل بگیــرد . بنابرایــن، مطابق نظرکلمن[۲] در نگــرش و تغییر رفتار، اریلی و چتمن معتقدنــد که پیوند بین فرد و سازمان می تواند سه شکل متابعت ، همانند سازی و درونی کردن را به خود بگیرد .

۲ – مدل می یر و آلن: «می یر و آلن[۳]» مدل ســه بعدیشــان را مبتنی بر مشــاهده شباهتها و تفاوتهایی که در مفاهیم تک بعدی تعهد ســازمانی وجود داشــت ، ایجاد کردند . بحث کلی آنها این بود که تعهد فرد را با ســازمان پیوند می دهد و بنابراین ، این پیوند احتمال ترک شــغل را کاهش خواهد داد . آنها بین ســه 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 ســازمان به خاطر هزینه های ترک سازمان یا پاداشهای ناشی از ماندن در ســازمان می شود و سرانجام تعهد هنجاری که احساس تکلیف به باقی ماندن به عنوان یک عضو سازمان را منعکس می کند . آشــکارا، بین روشــی که پورتر بنابر آن تعهد را مفهوم سازی کرده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و می یر 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 .

٤ – مدل مایر و شــورمن: به نظر «مایر و شــورمن[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 ســه شــکل از تعهد با عناوین اخلاقی ، حسابگرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند(فرهنگی ، ۱۳۸۴).

1- Oreilly & 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 ناشـــی از عوامل شـــخصی 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 تقســیم کرده اند : ۱ – ویژگیهای شخصی موثر بر تعهد ســازمانی 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 : دســته اول متغیرهای مربوط به ادراک افراد از ســاختار سازمانی، دسته دوم متغیرهایی که مربوط به ویزگی 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).

همچنیــن در مطالعــه ای که توســط « مایرو اســکورمن[۳] » پیرامون عوامل اثرگذار بر تعهد ســازمانی کارکنان انجام گرفت ، پیش شــرطهای تعهد در دو بعد بررســی شــد به این صورت که تعهد سازمانی به دو بعد تعهد مســتمر و تعهد ارزشــی تقسیم بندی گردید و میزان اثرگذاری عوامل بر روی این ابعاد مورد بررسی قرار گرفت . در این تحقیق ، پیش شــرطهایی همچون ســابقه خدمت ، مزایای باز نشســتگی ، تحصیلات و ســن همبستگی نسبتاً قوی با تعهد مستمر نشــان دادند در حالیکه پیش شرطهایی مانند مشارکت ، موقعیت اجتماعی ، وابســتگی شــغلی و ابهام در نقش با تعهد ارزشــی 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[1]» 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[2]» و همکارانش صورت گرفت، به بررسی رابطه بین استانداردهای اخلاقی سازمان و تعهد سازمانی پرداختند . نتایج نشان داد که اجرای استاندارهای 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[3]» 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 آنهائی که تعهد شغلی پایین تری دارند، ثابت است (جفری ، ۱۹۹۶).

۳ - روش تحقیق

از آنجائیکه این پژوهش در حوزه روشهای کمّی قرار دارد ، روش مورد استفاده روش پیمایشی می‌باشد.

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، کبودر 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 دســت آوردن نمونه در این پژوهش با اســتفاده از جدول کرجســی و مورگان تعداد ۱۶۹ نفر انتخاب گردیدند . همچنین برای شــباهت بیشــتر نمونه با جامعه از روش نمونه گیری گروهی (طبقه ای) متناسب و تصادفی اســتفاده شــده 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 پرسشــنامه ای که اغلب ســوالات آن بســته 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 پاســخگویان مورد آزمون قرار می دهد . در طراحی پرسشــنامه ، از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می یر استفاده شده است .

متغیرهای پژوهش

متغیر مســتقل اصلی پژوهش اخلاق مدیریتی می باشــد . با توجه به عدم دسترســی به مدل خاص اخلاقی ، در این پژوهش اخلاق مدیریتی به دو بعد اخلاق فردی و اخلاق اجتماعی تقســیم 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 نســبت به زیردســتان بر روی تعهد ســازمانی (متغیر وابسته) کارکنان با استفاده از مدل سه بخشی آلن و می یر مورد سنجش قرار گرفت.

روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات

در پژوهش حاضر اعتبار محتوای ســوالات از طریق مشــاوره با اساتید فن بدست آمده است . همچنین جهت ســنجش میزان پایایی پرسشــنامه ، 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 ($\alpha \leq 0.05$) درنظر 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 ۱۴نفر (۸/۳٪) در گروه سنی ۴۶ سال به بالا قرار دارند.
- **جنس پاسخگویان:** تعداد ۱۳۹نفر(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، ۱۰۴نفر (۶۱/۵٪) لیسانس و ۱۰نفر (۵/۹٪) فوق لیسانس و بالاتر می‌باشند.
- **سابقه‌ی کار پاسخگویان:** سابقه‌ی کار تعداد ۲۵ نفر(۱۴/۸٪)کمتر از ۵ سال، ۴۰نفر(۲۳/۷٪)بین ۶ تا۱۰سال، ۴۵ نفر (۲۶/۶٪) بین۱۱ تا ۱۵سال، ۳۳ نفر (۱۹/۵٪) بین ۱۶تا۲۰سال، ۲۱نفر (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، ۲۵نفر (۱۵٪) ملایر، ۱۴نفر (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 درجزین بوده است.

ب) یافته‌های مربوط به متغیرهای پژوهش

- **اخلاق مدیریتی:** از نظر ۱۴نفر (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 ۱۱نفر (۶/۵٪) کم، ۷۳ نفر(۴۳/۲٪) متوسط و ۸۵ نفر (۵۰/۳٪) زیاد می‌باشد.

- **تعهـــد تکلیفـــی**: از نظر ۱۴نفر (۸/۳٪) کم، ۳۴ نفر (۲۰/۱٪) متوســط، 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.

بــر اســاس اطلاعات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دســت آمــده (۲۲/۸۱) با درجــه‌ی آزادی ۶، با خطای اندازه‌گیری کمتر از حد اســتاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است (۰/۰۱)، بنابراین نشانگر وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابســته و مستقل تحقیق بوده اســت . 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

اخلاق مدیریتی / میزان تعهد عاطفی	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
کم	۵	۲۰	۱۳	۵۲	۷	۲۸	۲۵	۱۰۰
متوسط	۵	۸/۱	۳۶	۵۸/۱	۲۱	۳۳/۹	۶۲	۱۰۰
زیاد	۴	۶/۵	۲۰	۳۲/۳	۳۹	۶۱/۳	۶۲	۱۰۰
خیلی زیاد	۰	۰	۵	۲۵	۱۵	۷۵	۲۰	۱۰۰
جمع	۱۴	۸/۳	۷۴	۴۳/۸	۸۱	۴۷/۹	۱۶۹	۱۰۰
$Significant$: ۰٫۰۰۱			$d.f$: ۶				χ^2 : ۲۲٫۸۱	

فرضیه اصلی دوم: بین اخلاق مدیریتی و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه وجود دارد.

بر اســاس اطلاعات زیر از آنجایی مقدار χ^2 به دســت آمده (۱۵/۹۳) با درجه‌ی آزادی ۶، با خطای اندازه‌گیری کمتر از حد اســتاندارد ۰/۰۵ به دســت آمده است (۰/۰۱)، بنابراین نشــانگر وجود ارتباط معنادار بین متغیر وابسته و مستقل تحقیــق بــوده و لذا باید فرض صفر را مــردود و فرض تحقیق را پذیرفت. یعنی بین اخــلاق 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

اخلاق مدیریتی / تعهد تکلیفی کارکنان	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
کم	۳	۲۱/۴	۹	۶۴/۳	۲	۱۴/۳	۱۴	۱۰۰
متوسط	۳	۸/۸	۱۷	۵۰	۱۴	۴۱/۲	۳۴	۱۰۰
زیاد	۶	۷/۱	۳۹	۴۶/۴	۳۹	۴۶/۴	۸۴	۱۰۰
خیلی زیاد	۲	۵/۴	۹	۲۴/۳	۲۶	۷۰/۳	۳۷	۱۰۰
جمع	۱۴	۸/۳	۷۴	۴۳/۸	۸۱	۴۷/۹	۱۶۹	۱۰۰
Significant : ۰٫۰۱۴			d.f : ۶				χ^2 : ۱۵٫۹۳	

<u>فرضیه اصلی سوم</u> :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

اخلاق مدیریتی / تعهد مستمر کارکنان	کم		متوسط		زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
کم	۳	۲۷/۳	۵	۴۵/۵	۳	۲۷/۳	۱۱	۱۰۰
متوسط	۷	۹/۶	۳۸	۵۲/۱	۲۸	۳۸/۴	۷۳	۱۰۰
زیاد	۴	۴/۷	۳۱	۳۶/۵	۵۰	۵۸/۸	۸۵	۱۰۰
جمع	۱۴	۸/۳	۷۴	۴۳/۸	۸۱	۴۷/۹	۱۶۹	۱۰۰
Significant : ۰٫۰۱۲			d.f : ۴				χ^2 : ۱۲٫۹۲	

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

بـر اسـاس اطلاعات زیـر از آنجایی که مقدار χ^2 به دسـت آمـده (۲/۱۹) با درجـه‌ی 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 صفررا 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

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

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

بـر اسـاس اطلاعـات زیر از آنجایی که مقدار χ^2 به دسـت آمـده (۲/۴۱) با درجـه‌ی آزادی ۴، با خطای اندازه‌گیری بیشـتر 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 بنابر این باید فرض تحقیق را مردود و فرض صفررا 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

تعهدسازمانی کارکنان / جنس کارکنان	متوسط		زیاد		خیلی‌زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
مرد	۴۸	۳۴/۵	۷۵	۵۴	۱۶	۱۱/۵	۱۳۹	۱۰۰
زن	۶	۲۰	۲۰	۶۶/۷	۴	۱۳/۳	۳۰	۱۰۰
جمع	۵۴	۳۲	۹۵	۵۶/۲	۲۰	۱۱/۸	۱۶۹	۱۰۰
Significant : ۰,۳			d.f : ۲				χ^2 : ۲,۴۱	

<u>فرضیه فرعی سوم</u> : 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 صفررا 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

تعهد سازمانی کارکنان / میزان تحصیلات کارکنان	متوسط		زیاد		خیلی‌زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
دیپلم	۱۱	۳۷/۹	۱۵	۵۱/۷	۳	۱۰/۳	۲۹	۱۰۰
فوق دیپلم	۹	۳۴/۶	۱۱	۴۲/۳	۶	۲۳/۱	۲۶	۱۰۰
لیسانس	۳۳	۳۱/۷	۶۱	۵۸/۷	۱۰	۹/۶	۱۰۴	۱۰۰
فوق لیسانس و بالاتر	۱	۱۰	۸	۸۰	۱	۱۰	۱۰	۱۰۰
جمع	۵۴	۳۲	۹۵	۵۶/۲	۲۰	۱۱/۸	۱۶۹	۱۰۰
Significant : ۰,۲۹۴			d.f : ۶				χ^2 : ۷,۲۹	

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

بـر اسـاس اطلاعات زیـر از آنجایی که مقدار χ^2 به دسـت آمـده (۹/۵۲) با درجـه‌ی آزادی ۸، با خطای اندازه‌گیری بیشـتر 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 صفررا 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

تعهد سازمانی کارکنان / سابقه کار کارکنان	متوسط		زیاد		خیلی‌زیاد		جمع	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
تا ۵ سال	۷	۲۸	۱۳	۵۲	۵	۲۰	۲۵	۱۰۰
بین ۶ تا ۱۰ سال	۱۶	۴۰	۲۳	۵۷/۵	۱	۲/۵	۴۰	۱۰۰
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۱۵	۳۳/۳	۲۴	۵۳/۳	۶	۱۳/۳	۴۵	۱۰۰
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱	۲۸/۹	۲۴	۶۳/۲	۳	۷/۹	۳۸	۱۰۰
بالاتر از ۲۱ سال	۵	۲۳/۸	۱۱	۵۲/۴	۵	۲۳/۸	۲۱	۱۰۰
جمع	۵۴	۳۲	۹۵	۵۶/۲	۲۰	۱۱/۸	۱۶۹	۱۰۰
$Significant$: ۰٫۳			$d.f$: ۸				χ^2 : ۹٫۵۲	

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 دسـت آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش به ترتیب نشـان داد که در سـطوح مختلف اخلاق مدیریتی، هر سـه بعد تعهد سـازمانی یعنی تعهد تکلیفی، عاطفی و مستمر تفاوت معنادار وجود دارد. به بیان دیگر، بین اخلاق مدیریتی و هر سـه بعد مختلف تعهد سـازمانی(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 وتعهد 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 تحقیـق

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 بیشـــترین 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 مســتقیم اخلاق مدیریتی بر تعهد ســازمانی کارکنان، توصیه می‌شود در انتصاب مدیران برای برخی پســتهای مدیریتی که ارتباط بیشتری با دیگران را طلب می‌کند، خصوصیات مثبت اخلاقی مد نظر قرار گیرد.

۳. از آنجائیکه مهمترین خصوصیات اخلاق مدیریتی که بیشــترین تاثیر را بر تعهد سازمانی کارکنان دارند، « گذشــت، حســن 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، مشــورت طلبی، رازداری و حمایت از زیردســتان » کمترین میانگین و کمترین تاثیر را در تعهد ســازمانی کارکنان نشــان می‌دهند، لذا توصیه می‌شود مدیران تاکید بیشتری بر این خصوصیات اخلاقی داشته باشند.

۵. پیشــنهاد می‌شــود 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 ، سـید حسـین ، « الگوی تصمیم گیری بر مبنای اخلاقیات » ، تهران ، فصلنامه مدیریت دولتی ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، شماره ۳۶ ، ۱۳۷۶ ، صص ۵۳ _ ۴۵ .

۲. ابطحی ، حسـین ، مولائی ، ناصر « رابطه میان تعهد حرفه ای و سـازمانی » ، تهران ، ماهنامه تدبیر ، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی ، شماره ۱۷۷ ، بهمن ۱۳۸۵ صص ۵۸ _ ۵۶ .

۳. اسـماعیلی ، کورش ، « تعهد سـازمانی » ، تهران ، ماهنامه تدبیر ، انتشـارات 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 » ، پایان نامه کارشناسـی ارشد رشـته مدیریت دولتی ، تهران ، دانشگاه تربیت مدرس ، دانشکده علوم انسانی ، ۱۳۷۴ ، ص ۲۰ .

۵. الوانی ، سـید مهدی ، « منشـور 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 ، ص 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 ، « پژوهشـی پیرامون تاثیر فرهنگ سـازمانی بر تعهد سـازمانی کارکنان شـرکت سـهامی بیمه آسـیا » ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشـکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران ، ۱۳۷۹ صص ۲۷ _ ۲۴ ، ۳۴ ، ۶۲ ، ۷۸ _ ۷۷ .

۹. حاضر ، منوچهر ، « ابعاد اخلاقی رهبری در سـازمانها » ، تهران ، فصلنامه مدیریت دولتی ، انتشـارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، شماره ۱۶ ، ۱۳۷۱ ، صص ۴۸ _ ۴۵ .

۱۰. حقیقـی ، محمـد علی ، رحیمی نیک ، اعظم ، برهانی ، بهاالدین « مدیریت رفتار سـازمانی » ، تهران ، انتشارات ترمه ، ۱۳۸۴ ، چاپ چهارم صص ۱۰۱ ، ۲۱۸ ، ۲۲۱ .

۱۱. خواجه پور ، غلام رضا ، « توسـعه ؛ تعالی اخلاق » ، تهران ، ماهنامه تدبیر ، انتشـارات سازمان مدیریت صنعتی ، شماره ۱۷۶ ، دیماه ۱۳۸۵ ، صص ۴۹ ، ۴۶ .

۱۲. دسـلر ، گری ، « شـیوه های تقویت تعهد کارکنان در سازمان » ، ترجمه سوسن جدی و محمد زنجانی

، تهران ، ماهنامه تدبیر ، انتشـارات سـازمان مدیریت صنعتی ، شـماره ۱۰۱ ، اردیبهشت ۱۳۷۹ ، صص ۴۱ _ ۳۶ .

۱۳. رشـیدی ، فریبا ، « بررسـی روابط بین اخلاق اسـلامی کار و تعهد سـازمانی و نگرش نسبت به تغییر سـازمانی در بین مدیران دبیرسـتانهای شیراز » ، پایان نامه کارشناسی ارشـد ، دانشگاه شیراز ، ۱۳۸۳ صص ۱۰ ، ۲۰ _ ۱۹ .

۱۴. رضائی منش ، بهروز ، « بررسی زیر ساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران » ، پایان نامه دکترا رشـته مدیریت دولتی ، دانشـکده مدیریت و حسابداری ، دانشـگاه علامه طباطبائی ، ۱۳۸۳ صص ۳ ، ۲۰– ۱۸ .

۱۵. سـادات ، محمـد علـی ، « اخلاق اسـلامی » ، تهران ، سـازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسـانی دانشگاهها (سمت) ، ۱۳۷۲ ، چاپ دوازدهم ، ص ۸ .

۱۶. سـاروخانی ، باقر ، « روشـهای 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. شهسواری ، عبدالرحیم ، « سیمای محمد (ص) در آئینه تاریخ » ، تهران ، معاونت فرهنگی وزارت کار و امور اجتماعی ، ۱۳۷۸ ، چاپ دوم ، ص ۱۰۱ .

۱۹. عباس زاده ، حسـن ، « اخلاقیات در سـازمانها با تاکید بر دیدگاه اسـلامی » ، 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 ، حسـن ، « نقش اخلاقیات در توسـعه سازمان » ، تهران ، فصلنامه مدیریت دولتی ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ، شماره ۴۷ ، ۱۳۷۹ ، صص ۴۱ _ ۳۵ .

۲۴. گیوریان ، حســن ، « نقش ســطوح 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 ســازمانی و رضایت شــغلی » ، 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 اســلامی » ، 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. میرسپاسی ، ناصر ، « مدیریت منابع انسانی و روابط کار» ، تهران ، ناشر مولف ، ۱۳۷۲ ، چاپ دوازدهم ،صص۱۷_۱۶ ، ۵۲۷ .
۳۰. هس مر ، ال . تی ، « اخلاق در مدیریت » ترجمه ســید محمد اعرابی و داود ایزدی ، دفتر پژوهشــهای 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, Economicsv& 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 .