

ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران و مولفه‌های تعهد سازمانی کارکنان؛ مورد مطالعه مدیران و

دبیران ناحیه سه آموزش و پرورش شهر کرج

Principal's professional ethic and teachers organizational commitment; a case study in secondary level of Karaj's third region of education

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۳/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۵/۱۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۶/۳۰

N. Hassanmoradi., (Ph.D), Hassan Bahagir
(M.A), M. Vafayzadeh., (Ph.D)

Abstract: The purpose of this research was the considering of principals professional ethic and its relationship with teachers organizational commitment. The research method was descriptive-correlation type (correlation-covariance matrix). The population of this research were teachers of secondary level of Karaj's third region of education. Using a simple random sampling method a sample of 274 people was selected. The research instruments were two questionnaires, professional ethic questionnaire which was made by the researchers and organizational commitment questionnaire (Allen and Meyer, 1991). To analysis of findings SEM method was used. The findings showed that there is a significant relationship organizational commitment and professional ethic ($r=0/65$, $p=0/000$) and egoism ($r=0/65$, $p=0/000$), benevolence ($r=0/22$, $p=0/002$) and deontology ($r=0/28$, $p=0/002$). But there are not any significant relationship between continuance commitment with egoism ($r=0/23$, $p=0/057$) and normative commitment with deontology ($r=0/03$, $p=0/13$).

Key words: Affective commitment, organizational commitment, professional ethic, utilitarian ethic

نرگس حسن‌مرادی^۱، حسن به‌آگیر^۲ و مهدی وفایی
زاده^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران بود. روش تحقیق توصیفی- همبستگی از نوع ماتریس واریانس- کوواریانس بوده است. جامعه آماری دبیران مقطع متوسطه ناحیه ۳ آموزش و پرورش شهر کرج بود که تعداد آن‌ها برابر ۹۲۲ نفر بود. از این بین با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای معادل ۲۷۴ نفر انتخاب شد. ابزارهای مورد استفاده پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میبر (۱۹۹۰) و پرسشنامه محقق‌ساخته اخلاق حرفه‌ای بودند. جهت محاسبه روایی ابزار اخلاق حرفه‌ای علاوه بر تایید روایی صوری توسط کارشناسان، روایی ساختاری نیز از طریق روش تحلیل عاملی تاییدی (CFA) انجام پذیرفت. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج یافته‌ها حاکی از آن بود که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در این پژوهش رابطه معنی‌داری وجود داشته ($r=0/65$, $p=0/000$) و مولفه‌های اخلاق حرفه‌ای فایده محور ($r=0/22$, $p=0/002$)، فردمحور ($r=0/28$, $p=0/002$) و وظیفه محور ($r=0/23$, $p=0/057$) مدیران قابلیت پیش‌بینی مولفه تعهد عاطفی کارکنان را دارند. اما در مدل پیش‌بینی‌پذیری تعهد مستمر ($r=0/03$, $p=0/13$) و تعهد هنجاری ($r=0/23$, $p=0/057$) روابط معناداری مشاهده نشد.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، اخلاق فایده‌محور، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی

۱. نویسنده مسئول: دانشیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال morade_n@yahoo.com

۲. دانش آموخته مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

۳. دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

امروزه وجود نیروی انسانی متعهد مهم‌ترین مزیت رقابتی هر سازمان به‌شمار می‌رود. بر همین اساس مطالعه مفهوم تعهد سازمانی^۱، مبانی نظری و پیشایندها و پسایندهای آن روز به روز توجه محققان بیشتری را در حوزه رفتار سازمانی به‌سوی خود جلب می‌کند (سوما و لشا^۲، ۲۰۱۳؛ شارما، موهاپترا و رای^۳، ۲۰۱۳). تعهد سازمانی در ادبیات مربوط به سه شکل تقسیم شده است (تامسن، کارسن و اورت^۴، ۲۰۱۶؛ ۱) تعهد عاطفی^۵: بیانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است. این شکل از تعهد سازمانی به‌عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و میل به ماندن در آن تعریف می‌شود. ۲) تعهد مستمر^۶: دربردارنده هزینه‌های احتمالی ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. هر چه میزان سرمایه‌های فرد در سازمان بیشتر باشد احتمال ترک خدمت در او کاهش و لذا میزان تعهد سازمانی (به‌معنای میل به ماندن) افزایش می‌یابد. بسیاری از افراد فقط به این سبب که نمی‌خواهند آن کار را از دست بدهند خود را متعهد و ملزم به ادامه کار می‌دانند؛ چون جایگزینی برای کار خود ندارند. این افراد دارای درجه بالایی از تعهد مستمرکاری هستند. ۳) تعهد هنجاری^۷: تعهد هنجاری به احساس الزام کارمند به ادامه کار در یک سازمان به‌سبب فشاری که از سوی دیگران بر او وارد می‌شود اشاره دارد. آن‌ها که دارای درجه بالایی از تعهد هنجاری هستند به شدت نگران آن هستند که اگر کار خود را ترک کنند دیگران درباره ایشان چه قضاوتی خواهند داشت. این‌گونه افراد ندارند مدیر یا کارفرمای خود را ناراحت سازند و نگرانند که استعفایشان موجب ایجاد نگرش نامطلوبی از سوی همکارانشان شود. به‌طور خلاصه، کارکنان در سازمان می‌مانند (تعهد سازمانی) چون «می‌خواهند بمانند» (تعهد عاطفی) یا «نیاز دارند که بمانند» (تعهد مستمر) و یا احساس می‌کنند که «باید بمانند» (تعهد هنجاری).

تحقیقات بسیاری وجود رابطه مثبت بین تعهد سازمانی کارکنان و بسیاری از متغیرهای مهم سازمانی هم‌چون افزایش بهره‌وری، کاهش نرخ غیبت، کاهش میزان جابجایی و افزایش رضایت

-
1. Organizational commitment
 2. Suma and Lsha
 3. Sharma, Mohaptra and Rai
 4. Thomsen, Karsten, and Oort
 5. Affective commitment
 6. Continuance commitment
 7. Normative commitment

شغلي آنان را نشان داده‌اند (رابينز^۱، ۲۰۱۶؛ انجي، فلمدمن و لام^۲، ۲۰۱۰؛ هاسکنج، هيلر و وانس^۳، ۲۰۰۸؛ هافمن، بلر، مرياج و وهر^۴، ۲۰۰۷).

سوالی که در این‌جا مطرح می‌شود آن است که با قبول اهمیت تعهد سازمانی کارکنان در امور سازمان در چارچوب پیامدهای تاثیرگذار آن، چه عواملی تعیین‌کننده میزان تعهد فرد در سازمان هستند. نتایج مطالعات متعدد و گسترده در میان انواع مختلف سازمان‌ها در کشورهای مختلف حاکی از آن است که علل ایجاد تعهد سازمانی را به‌طور کلی می‌توان در سه دسته اصلی گروه‌بندی کرد (شارما و همکاران، ۲۰۱۳). الف) ویژگی‌های فردی (نظير سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تاهل، انگیزه‌ها، نظام ارزشی فردی و غیره) ب) عوامل مربوط به شغل یا نقش شغلی (نظير میزان چالش برانگیز بودن شغل، ابهام نقش، تعارض نقش، کارگروهي و غیره) ج) ویژگی‌های سازمان (نظير اندازه سازمان، جو سازمانی، سیاست‌های پاداش‌دهی سازمانی، نوع سازمان، ارتباطات درون سازمانی، و غیره).

حامیان نظريه تبادل رهبر- عضو^۵ (LMX) نوع رابطه فرد با مدير خود را که یکی از زیر مجموعه‌های عوامل سازمانی به‌شمار می‌رود را در شکل‌گیری تعهد سازمانی فرد بسیار مهم می‌پندارند. تبادل رهبر- عضو کیفیت رابطه کاری میان فرد و سرپرست بلافصل وی می‌باشد (براون و تروینو^۶، ۲۰۰۶). مبنای نظری تئوری مبادله رهبر- عضو نظريه تبادل اجتماعی^۷ می‌باشد (دانينک و پاپاندوروپولوس^۸، ۲۰۰۸). به‌وسیله این نظريه می‌توان چگونگی ایجاد و توسعه رابطه دوطرفه بین رهبر و پیروان را توضیح داد. فرض اساسی در مبادله رهبر- پیرو این است که رهبران انواع مختلفی از روابط مبادله‌ای را با پیروانشان ایجاد می‌کنند و کیفیت این روابط رفتارها و نگرش‌های رهبران و پیروان را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد. نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که سطح بالای LMX در کارکنان با پیامدهای مثبت کاری هم‌چون کاهش جابجایی، افزایش کارایی تیم، افزایش رضایت شغلی و افزایش رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد (هریس، لی و کرکمن^۹، ۲۰۱۴؛ راکستوهل، دولبون، انگ و شور^{۱۰}، ۲۰۱۲).

1. Robbins
2. Ng, Feldman, and Lam
3. Hausknecht, Hiller, and Vance
4. Hoffman, Blair, Meriac, and Woehr,
5. Leader-Member Exchange (LMX)
6. Brown and Trevino
7. Social exchange
8. De Coninck and Papandropoulos
9. Harris, Li, and Kirkman
10. Rockstuhl, Dulebohn, Ang, and Shore

در چارچوب این نظریه از جمله رفتارهای مدیر که تاثیر به‌سزایی بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان دارد، رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای از سوی وی است. اخلاق حرفه‌ای مجموعه استانداردها و قواعدی است که ناظر بر نحوه رفتار تمام اعضای یک حرفه است (ایراکسینن^۱، ۱۹۹۸). رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای به‌معنای درنظر گرفتن منافع و اهداف سازمان است و در نهایت منجر به ایجاد منافع بلندمدت برای سازمان و حوزه کاری می‌گردد (سلطان حسینی، سلیمی، قاسمی، ترکیان و ولشانی، ۱۳۹۲). رعایت اخلاق حرفه‌ای تأثیر شگرفی بر عملکرد شغلی فرد و سازمان داشته و بهره‌وری را به شدت افزایش می‌دهد. بر همین منوال، ضعف اخلاق حرفه‌ای می‌تواند انرژی مجموعه را به انرژی منفی تبدیل و توان سازمان به‌جای صرف در مسیر دستیابی به‌هدف به سمت وسوهای دیگر برود (بوذر جمهری، منصوریان، هرنندی، بوذر جمهری، ۱۳۹۲).

اخلاق حرفه‌ای از نظر صاحب‌نظران حوزه اخلاق دارای ابعاد بسیار و متنوعی است. یکی از چارچوب‌های ارائه شده (اولریش، اودانل، تیلور، فرار، دانیس و گریدی^۲، ۲۰۰۷؛ مولکی، جارامیلو و لوکاندر^۳، ۲۰۰۶) به سه بعد فردگرایی، فایده‌گرایی (خیرخواهی) و وظیفه‌گرایی^۴ در مفهوم اخلاق حرفه‌ای اشاره دارد. فردگرایی به حداکثر کردن منافع شخصی به‌عنوان رفتار غالب در فرایند استدلال اخلاقی اشاره دارد. فایده‌گرایی نشان می‌دهد که افراد تصمیمات اخلاقی خود را با توجه نتایج مثبت و منفی که این تصمیمات و اعمال روی دیگران دارند اتخاذ می‌کنند. وظیفه‌گرایی نیز بر عمل بر مبنای وظیفه، قوانین، سیاست‌ها، رویه‌ها و دستورات تأکید دارد. در اخلاق فایده‌گرا مبنای اتخاذ یک تصمیم این است که با توجه به منافع مشترک افراد نتایجی را به‌دست آوریم که رضایت و نفع جمع را در پی دارد. به اعتقاد پیروان این رویکرد شخص در هنگام رویارویی با مشکل راه‌حل‌های مختلف را مقایسه می‌کند و موردی را انتخاب می‌کند که بیشترین رضایت را برای حداکثر افراد ذینفع دربردارد. بنابراین یک عمل تا آن‌جا که در جهت حصول و ایجاد حداکثر خوشی و سعادت برای حداکثر ذینفعان است درست و حق است. رویکرد اخلاق فردگرایانه که در قرن بیستم از سوی بوبر^۵ بنیان نهاده شد بر وجدان افراد هم‌چون وسیله‌ای که آن‌ها با آن اقدام به‌عمل می‌کنند، تمرکز می‌کند. در این رویکرد وجدان درونی و حس گناه راهنمای درستی و نادرستی است. اخلاق وظیفه‌گرایانه ناظر به کتاب مقدس،

-
1. Airaksinen
 2. Ulrich, O'Donnell, Taylor, Farrar, Danis, and Grady
 3. Mulki, Jaramillo, and Locander
 4. Egoism, Benevolence and Deontology
 5. Buber

قانون اخلاق طبیعی و فهم متعارف است. اخلاق وظیفه‌گرایانه دست‌کم سه ویژگی مهم دارد: یکی این‌که درستی یا نادرستی یک عمل در ذات عمل نهفته است. یعنی مثلاً دروغ یا جنایت ذاتاً نادرست است. دوم این‌که انسان‌ها باید غایت ارزش اخلاقی باشند نه این‌که وسیله‌ای برای دستیابی به غایت دیگر. سوم این‌که یک اصل اخلاقی زمانی یک مقوله لازم الاجراست که قابلیت جهانی شدن داشته باشد؛ یعنی برای تمامی افرادی که در همان شرایط اخلاقی قرار دارند قابلیت به‌کارگیری داشته باشد. گزاره‌های اخلاقی در این‌جا نمی‌گویند که مثلاً اگر شما بخواهید لذت را افزایش دهید پس فلان کار را انجام دهید. بلکه گزاره‌های اخلاقی دستورات یا وظایفی هستند که ناظر به تمام اعمال هستند. آن‌ها می‌گویند که به‌عهد خود وفا کنید، جنایت نکنید و امثالهم و این برای همه یکسان است.

در باب اهمیت موضوع پژوهش حاضر باید گفت که اداره آموزش و پرورش شهر کرج با فصل‌الخطاب قرار دادن اسناد بالادستی هم‌چون سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، یکی از استراتژی‌های خود در راستای حرکت به‌سوی تعالی سازمانی را ایجاد فرهنگ و جو سازمانی مشارکتی قرار داده است. در راستای تحقق این مهم، بی‌شک یکی از اجزاء اصلی شکل‌دهنده فرهنگ سازمانی در این مجموعه کیفیت رابطه بین مدیران و دبیران به‌عنوان دو ضلع از اضلاع اصلی سیستم آموزش و پرورش (در کنار دانش‌آموزان و اولیاء) است. کارشناسان ناحیه سه این اداره به‌عنوان یکی از نواحی چهارگانه تابعه، با پی بردن به اهمیت کیفیت روابط مدیر-دبیر از یک سو، و آگاهی از اهمیت جوانب گوناگون اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعهد سازمان دبیران که پیش از این بدان‌ها اشاره شد، یکی از اولویت‌های پژوهشی خود را مطالعه رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعدد سازمانی دبیران قرار داده‌اند. در مجموع باید گفت مسأله‌ای که در پژوهش حاضر قصد پاسخ‌گویی به آن را داریم این است که تسلط هر یک از ابعاد اخلاقی فوق در چارچوب ارزش‌های یک مدیر، احتمال ایجاد کدام یک از انواع سه‌گانه تعهد (هنجاری، مستمر، عاطفی) را افزایش خواهد داد. به‌عبارت دیگر هر یک از ابعاد پنج‌گانه اخلاق حرفه‌ای قابلیت پیش‌بینی کدام یک از انواع تعهد را دارند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر بر حسب هدف از نوع کاربردی بوده و از نظر روش از نوع توصیفی (غیر آزمایشی) و در زمره تحقیقات همبستگی از نوع تحلیل ماتریس واریانس-کوواریانس قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش دبیران مقطع متوسطه ناحیه ۳ شهر کرج بودند. برای انتخاب نمونه از بین این دبیران، ابتدا مدارس متوسطه شهر بر حسب جنسیت طبقه‌بندی شد و سپس با استفاده از فرمول

ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران و مولفه های تعهد سازمانی کارکنان؛ مورد مطالعه مدیران و...

تخصیص بهینه از هر طبقه تعداد اعضای نمونه مشخص شد و نهایتاً با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نمونه‌ای فراگیر، جامع و مانع انتخاب شد. با توجه به جدول مورگان تعداد کل نمونه برای ۹۲۲ نفر دبیر که جامعه دبیران موردنظر بود، برابر ۲۷۴ نفر تعیین شد. در این جامعه ۱۹ مدرسه دخترانه با ۵۷۵ دبیر وجود داشت که در نهایت تعداد نمونه با استفاده از تخصیص بهینه در این بخش ۱۷۱ دبیر بود. از سوی دیگر، ۱۴ مدرسه پسرانه با ۳۴۶ دبیر وجود داشت که در نهایت تعداد نمونه در این بخش برابر ۱۰۳ نفر بود. بنابراین تعداد نمونه از جامعه زنان ۱۷۱ نفر و از جامعه مردان ۱۰۳ نفر انتخاب شدند. ابزارهای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش عبارت بودند از:

الف) پرسشنامه محقق‌ساخته اخلاق حرفه‌ای: از آن‌جا که این ابزار محقق‌ساخته بود، محاسبه پایایی و روایی آن در دستور کار قرار گرفت. برای محاسبه پایایی ابزار از روش همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد و نتایج حاصله نشانگر آن بود که پایایی تمام ابعاد اخلاق حرفه‌ای در حد بالا و قابل قبولی بوده (اخلاق فایده‌محور=۰/۸۰۹، اخلاق فرد-محور=۰/۷۷۸، اخلاق وظیفه‌محور=۰/۷۳۹) و پایا بودن ابزار مورد تایید قرار گرفت. به‌منظور بررسی روا بودن ابزار و مدل اندازه‌گیری و با توجه به آگاهی از ساختار پرسشنامه (تایید ۸ نفر از خبرگان حوزه مدیریت آموزشی)، از روش تحلیل عاملی تاییدی مرتبه اول برای هر یک از ابعاد اخلاق حرفه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ به تفکیک هریک از ابعاد آمده است. در این پرسشنامه سوالات ۱ الی ۷ مربوط به اخلاق فایده‌محور، ۸ الی ۱۳ فردمحور و ۱۴ الی ۱۹ وظیفه‌محور بود.

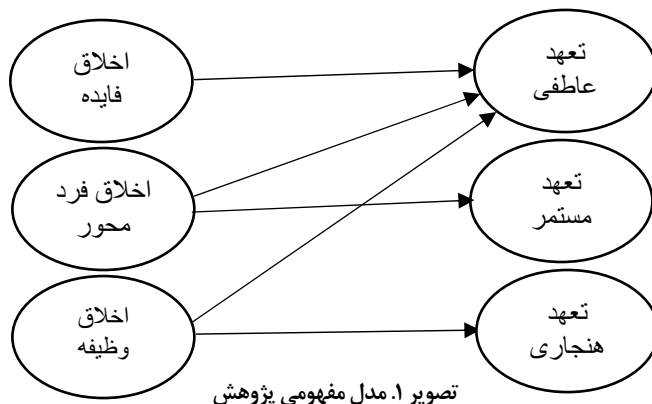
جدول ۱. شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای

AGFI	GFI	CFI	NFI	χ^2 / df	RMSEA	
۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۴	۲/۷۴	۰/۰۶۴	اخلاق فایده‌محور
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۶	۱/۸۹	۰/۰۵۸	اخلاق فردمحور
۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۹۸	۱	۲/۴۳	۰/۰۷۱	اخلاق وظیفه‌محور

ب) پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰): برای اندازه‌گیری تعهد سازمانی دبیران از پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه و ۳ مولفه (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) است. در این پرسشنامه زیرمقیاس تعهد عاطفی با سوالات ۱۹، ۱۶، ۱۳، ۱۰، ۷، ۴، ۱ و ۲۲ اندازه‌گیری شد. زیرمقیاس تعهد مستمر با سوالات ۲۰، ۱۷، ۱۴، ۱۱، ۸، ۵، ۲ و ۲۲ اندازه‌گیری شد. زیرمقیاس تعهد هنجاری نیز با سوالات ۲۱، ۱۸، ۱۵، ۱۲، ۹، ۶، ۳ و ۲۴ مورد اندازه‌گیری قرار گرفت. ضرایب پایایی این پرسشنامه به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به دست آمد. در مطالعه‌ای که در سال ۱۳۷۸ توسط احمدی‌پور در ایران انجام گرفت، اعتبار هر یک از خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه به دست آمده و مشخص شد که ضرایب اعتبار تعهد عاطفی برابر با ۰/۷۷، ضرایب اعتبار تعهد مستمر برابر با ۰/۷۹ و ضرایب اعتبار تعهد هنجاری نیز برابر با ۰/۶۱ می‌باشد. نتایج تحقیقات انجام گرفته نشان‌دهنده روایی و اعتبار قابل پذیرش هر یک از خرده‌مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. ضرایب اعتبار مقیاس تعهد عاطفی در تحقیقات انجام شده بیش از ۰/۷۰ و در سطح قابل قبولی می‌باشد. همچنین، ضرایب روایی مقیاس مذکور در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار می‌باشد. هاکت، باسیو و هاسدر و فدرسال ۱۹۹۴ برای سنجش اعتبار این مقیاس از تحلیل عوامل استفاده کرده‌اند. ضرایب اعتبار مقیاس تعهد در تحقیقات انجام شده نیز بیش از ۰/۷۰ بوده و در سطح قابل قبولی می‌باشد. همچنین، ضرایب روایی مقیاس مذکور در سطح آلفای ۰/۰۵، معنادار می‌باشد. ضرایب اعتبار مقیاس تعهد مستمر در تحقیقات انجام شده نیز بیش از ۰/۷۰ بوده و در سطح قابل قبولی می‌باشد. ضمناً، ضرایب روایی مقیاس مذکور در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. به‌منظور اخذ روایی، همبستگی بین هر یک از خرده‌مقیاس‌ها با نمره کل به دست آمده و نتایج زیر حاصل شده است (ساعتچی، ۱۳۹۰).

مدل مفهومی

براساس پشتوانه نظری و مطالعات انجام شده در زمینه رابطه تعهد سازمانی کارکنان و اخلاق حرفه‌ای مدیران، مدلی مفهومی به‌منظور تعیین قدرت پیش‌بینی خرده‌مقیاس‌های اخلاق حرفه‌ای مدیران در تغییرات سطح تعهد سازمانی دبیران به قرار ذیل تدوین گردید. براساس این مدل پژوهش حاضر در صدد آن است که مشخص کند آیا با تغییر در هر یک از سه خرده‌مقیاس اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی موردنظر در دبیران نیز تغییر می‌کنند و اگر چنین است این تغییر تا چه حد خواهد بود.



با توجه به مدل مفهومی فوق پژوهش حاضر در پی بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در چارچوب آزمون پنج فرضیه بوده است.

یافته‌های پژوهش

پس از کنار گذاشتن برخی از پرسشنامه‌هایی که به صورت ناقص و غیرقابل استفاده تکمیل شده بودند تعداد نمونه مورد پژوهش از ۲۹۱ نفر به ۲۷۴ نفر تقلیل پیدا کرد. میانگین سنی و انحراف استاندارد شرکت‌کنندگان در این پژوهش به ترتیب برابر با ۴۴/۳۲، ۵/۱۷ سال گزارش شده است. علاوه بر این میانگین سابقه خدمتی ایشان ۲۳/۸۶ سال بوده، همچنین شرکت‌کنندگان با سطح تحصیلات کارشناسی (۵۱/۵٪) بیشترین آمار را به خود اختصاص داده‌اند. در جدول ۲ ویژگی‌های جمعیت شناختی با جزئیات بیشتری ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی سابقه خدمتی پاسخگویان پژوهش

میانگین	میانۀ	مد	فراوانی مد	حداقل	حداکثر	واریانس	انحراف معیار
۲۳/۸۶	۲۶/۰۸	۲۷	۴۳	۱۰	۴۳	۳۸/۳۶۳	۶/۱۹۴

۲۲ نفر از نمونه مورد مطالعه (۸٪) دارای مدرک دیپلم، ۶۶ نفر (۲۴/۱٪) دارای مدرک کاردانی، ۱۴۱ نفر (۵۱/۵٪) دارای مدرک کارشناسی و ۴۵ نفر (۱۶/۴٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. در جدول ۳ ماتریس همبستگی و واریانس-کوواریانس ارائه شده است. در زیر قطر اصلی، ماتریس همبستگی و بالای قطر اصلی، ماتریس کوواریانس همچنین روی قطر اصلی میزان واریانس هر متغیر ارائه شده است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی و واریانس-کوواریانس متغیرهای مکنون پژوهش

(۱)	(۲)	(۳)	(۴)	(۵)	(۶)
۰/۶۶	۰/۵۴	۰/۵۰	۰/۳۰	۰/۰۱	۰/۱۹
۰/۸۰	۰/۶۹	۰/۵۴	۰/۳۰	۰/۰۵	۰/۲۵
۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۶۱	۰/۲۶	۰/۳۷	۰/۱۹
۰/۲۲	-۰/۴۱	۰/۲۸	۰/۴۰	۰/۱۳	۰/۱۹
۰/۰۶	۰/۲۳	۰/۴۸	۰/۳۹	۰/۲۹	۰/۱۶
۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۰۳	۰/۵۳	۰/۵۲	۰/۳۴

با توجه به داده‌های جدول ۳ بیشترین میزان همبستگی بین متغیرهای یک سازه مشاهده شده است. البته همبستگی‌های بالاتر از ۰/۳۰ معنادار گزارش شده و این معناداری همبستگی خود نشانگری از وجود رابطه خطی بین متغیرها است.

علاوه بر میزان همبستگی بیان شده بین متغیرها، در جدول ۶ و ۵ میزان میانگین، انحراف استاندارد و واریانس خرده مقیاس‌های دو سازه اصلی اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس و تعهد سازمانی دبیران ارائه شده است.

جدول ۴. وضعیت اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی، آزمون t با ارزش ثابت

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین برحسب تعداد گویه	میانگین	انحراف معیار	ارزش ثابت	نمره t	درجه آزادی	معنی‌داری (دو دامنه)	تفاوت میانگین
اخلاق فایده‌محور	۲۷۴	۳/۹۸	۲۷/۸۶	۵/۴۷	۱۷/۵	۳۱/۳۳	۲۷۳	۰/۰۰۰	۱۰/۳۶
اخلاق فردمحور	۲۷۴	۳/۶۱	۲۱/۷۱	۴/۶۴	۱۵	۲۳/۹۳	۲۷۳	۰/۰۰۰	۶/۷۱
اخلاق وظیفه‌محور	۲۷۴	۳/۹۵	۲۳/۷۱	۳/۹۱	۱۵	۳۶/۸۹	۲۷۳	۰/۰۰۰	۸/۷۱

داده‌های جدول ۴ گویای این موضوع است که بعد اخلاق فایده‌محور دارای بالاترین میانگین (۳/۹۸) و بعد اخلاق فردمحور دارای پایین‌ترین میانگین (۳/۶۱) است. یعنی مدیران مقطع متوسطه ناحیه ۳ کرج، در اخلاق فایده‌محور قوی‌تر ظاهر شده و در اخلاق فردمحور ضعیف‌تر نشان داده‌اند. همچنین این جدول نشان می‌دهد که تفاوت میان میانگین ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران مقطع متوسطه ناحیه ۳ کرج با ارزش‌های ثابت در نظر گرفته شده در $(p=0/000, \alpha \leq 0/05)$

ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران و مولفه های تعهد سازمانی کارکنان؛ مورد مطالعه مدیران و...

معنی دار می‌باشد. بنابراین می‌توان دریافت که میانگین سه بعد اخلاق حرفه‌ای مدیران از ارزش-های ثابت یا به عبارتی از حد متوسط بالاتر است.

جدول ۵. وضعیت تعهد سازمانی دبیران، آزمون t با ارزش ثابت

مؤلفه ها	تعداد	میانگین برحسب تعداد گویه	انحراف معیار	ارزش ثابت	نمره t	درجه آزادی	معنی داری (دو دامنه)	تفاوت میانگین
تعهد عاطفی	۲۷۴	۳/۷۹	۶/۳۳	۲۰	۲۷/۰۴	۲۷۳	۰/۰۰۰	۱۰/۳۵
تعهد مستمر	۲۷۴	۲/۸۳	۵/۰۶	۱۷/۵	۷/۵۷	۲۷۳	۰/۰۰۰	۲/۳۱
تعهد هنجاری	۲۷۴	۳/۲۷	۵/۵۷	۱۷/۵	۱۶/۰۴	۲۷۳	۰/۰۰۰	۵/۴۰

از سوی دیگر، داده‌های جدول ۵ گویای این موضوع است که مؤلفه تعهد عاطفی دارای بالاترین میانگین (۳/۷۹) و مؤلفه تعهد مستمر دارای پایین‌ترین میانگین (۲/۸۳) است. یعنی دبیران مقطع متوسطه ناحیه ۳ کرج، در تعهد عاطفی قوی‌تر و در تعهد مستمر ضعیف‌تر نشان داده‌اند. همچنین جدول بالا نشان می‌دهد که تفاوت میان میانگین مولفه‌های تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه ناحیه ۳ کرج با ارزش‌های ثابت در نظر گرفته شده در $(\alpha \leq 0/05)$ ، $p = 0/000$ معنی دار می‌باشند. بنابراین می‌توان دریافت که میانگین سه مولفه تعهد سازمانی دبیران از ارزش‌های ثابت یا به عبارتی از حد متوسط بالاتر است. نتایج مربوط به اجرای آزمون پیرسون نشان داد که دو متغیر اخلاق حرفه‌ای مدیر و تعهد سازمانی دبیر با یکدیگر رابطه مثبت معناداری دارند ($\alpha = 0/05$, $n = 274$, $p = 0/000$). نظر به اینکه ارزش معنی داری خطا برای همبستگی مشاهده شده در مقطع متوسطه ناحیه ۳ کرج برابر با $(\alpha \leq 0/05)$ ، $p = 0/000$ است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رابطه مثبت و معنی دار خوبی بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعهد سازمانی دبیران وجود دارد. یعنی با افزایش اخلاق حرفه‌ای مدیران، میزان اخلاق تعهد سازمانی دبیران زیاد می‌شود و برعکس.

آزمون مدل (آزمون فرضیات)

به دنبال پاسخ پرسش اصلی پژوهش مبنی بر این که "آیا مدل مفهومی ارائه شده با داده‌های تجربی برازش دارد؟" از تحلیل‌های معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. همچنین با

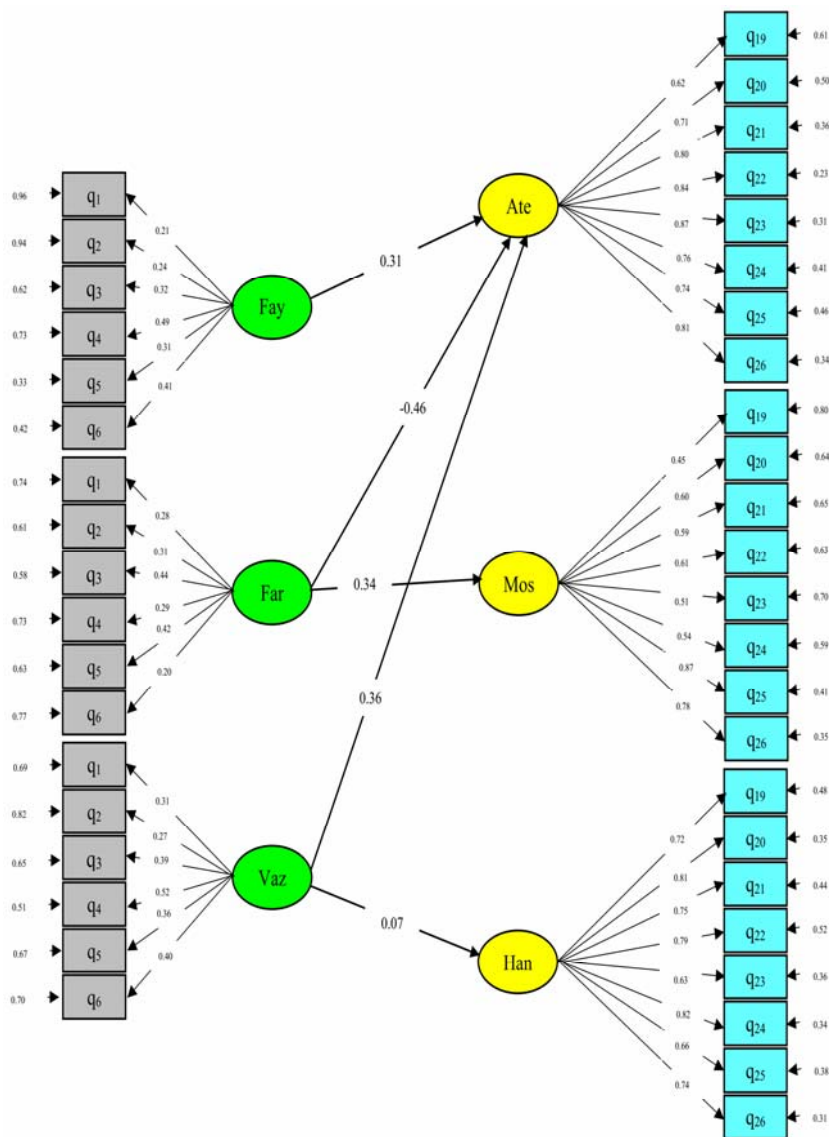
همین تکنیک فرضیات مورد آزمون واقع گردید. نتایج آزمون برازش مدل مفهومی با مدل تجربی در جدول ۶ ارائه شده است. در جدول مذکور برخی از مهم‌ترین شاخص‌های برازش قابل مشاهده است.

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل تجربی

شاخص	χ^2 ^۱	(χ^2 /df)	(RMSEA) ^۲	(NFI)	(NNFI) ^۳	(CFI) ^۴	(GFI) ^۵
آماره	۴۰۳/۴۴ (p=۰/۰۰۱)	۵/۴۴	۰/۰۴۹	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۹

مطلوبیت شاخص‌های فوق بدین‌گونه است که آماره χ^2 دو نباید معنادار شود. ولی چون این آماره به درجه آزادی بسیار حساس بوده و با افزایش درجه آزادی معنادار می‌شود آن را بر درجه آزادی تقسیم می‌کنند، که کمتر از ۳ حاکی از برازش مناسب دارد. شاخص ریشه خطای مجذورات میانگین تقریبی (RMSEA) چنانچه کمتر از ۰/۰۲، ۰/۰۵ و یا ۰/۰۸ باشد به ترتیب برازش مدل عالی، خوب و متوسط است. دیگر شاخص‌ها نیز هر چه به یک نزدیک‌تر باشند مطلوب‌تر است. با این وجود، به جز دو شاخص مربوط به χ^2 دو که به علت درجه آزادی بالا معنادار نشده‌اند دیگر شاخص‌ها نشان از برازش بسیار مناسب داده‌ها با مدل مفهومی دارد. بنابراین در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش می‌توان بیان داشت که مدل مفهومی با داده‌های تجربی برازش خوبی دارد. در ادامه تصویر مدل تجربی که شامل ضرایب استاندارد مسیر بوده ارائه شده است.

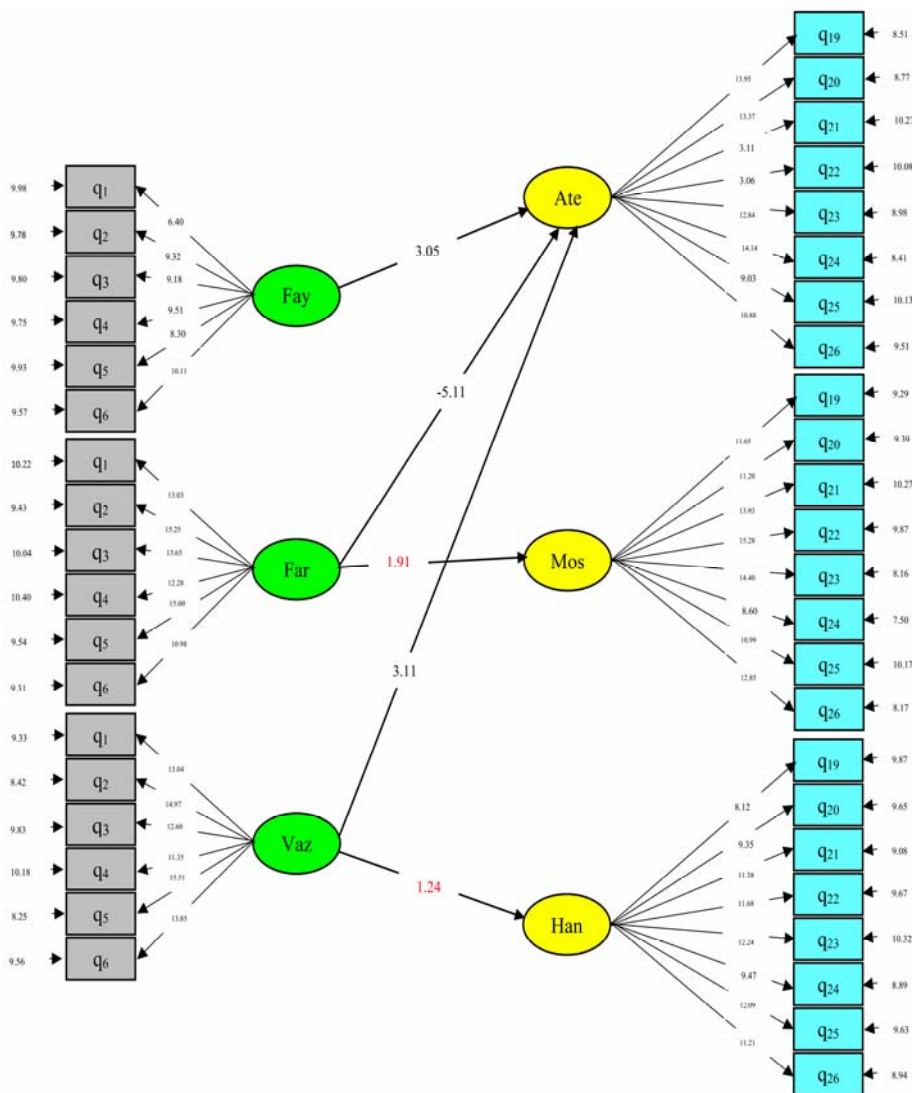
1. Chi- square
2. Root-mean square error of approximation
3. Non-normed fit index
4. Comparative fit index
5. Goodness of fit index



Chi-Square= 403.44, df= 274, P-value= 0.00000, RMSEA= 0.49

تصویر ۲. ضرایب استاندارد مدل تجربی

به منظور بررسی معناداری هر یک از ضرایب مسیر مدل اندازه‌گیری و روابط ساختاری از آماره t بهره برده شده که به همراه خطای هر نشانگر در تصویر ۳ ارائه شده است.



Ch-Square= 403.44 , df= 274 , P-value= 0.00000 , RMSEA= 0.49

تصویر ۳. مقادیر آماره t به منظور بررسی معناداری ضرایب مسیر مدل تجربی

ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران و مولفه‌های تعهد سازمانی کارکنان؛ مورد مطالعه مدیران و...

پس از برازش کلی مدل با ارائه اثرات و همچنین آماره t فرضیات پژوهش آزمون شده است که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۷. ضرایب استاندارد، ضرایب استاندارد، آماره t به همراه شاخص‌های برازندگی مدل نهایی

نتیجه	آماره t	β استاندارد شده	رابطه موجود در مدل
تایید	۳/۰۵**	۰/۳۱	اخلاق فایده محور تعهد عاطفی
تایید	-۵/۱۱**	-۰/۴۶	اخلاق فرد محور تعهد عاطفی
عدم تایید	۱/۹۱	۰/۳۴	اخلاق فرد محور تعهد مستمر
عدم تایید	۱/۲۴	۰/۰۷	اخلاق وظیفه محور تعهد هنجاری
تایید	۳/۱۱**	۰/۳۶	اخلاق وظیفه محور تعهد عاطفی
GFI= ۰/۹۹ CFI= ۰/۹۶ NFI= ۰/۹۵ $df/\chi^2= ۵/۴۴\chi^2= ۴۰۳/۴۴$ RMSEA= ۰/۰۴۹			

** $P < ۰/۰۱$

با توجه به نتایج جدول ۷ می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق فایده‌محور مدیران بر تعهد عاطفی دبیران ($\beta=۰/۳۱$) تأثیر مثبت و معناداری دارد. از سوی دیگر اخلاق فردمحور مدیران با تعهد عاطفی دبیران رابطه منفی معناداری ($\beta= -۰/۴۶$) دارد. در نهایت همان‌طور که در این جدول قابل مشاهده است اخلاق وظیفه‌محور مدیران با تعهد عاطفی دبیران رابطه مثبت معناداری ($\beta= ۰/۳۶$) دارد. یافته‌های حاصل از این پژوهش نتوانست وجود رابطه بین اخلاق فرد محور با تعهد مستمر و اخلاق وظیفه محور با تعهد هنجاری را مورد تایید قرار دهد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از این تحقیق حاکی از آن بود که سطح ابعاد گوناگون اخلاق حرفه‌ای مدیران مورد مطالعه بالاتر از حد میانگین بوده و در این بین اخلاق فایده‌محور حائز بالاترین میزان و اخلاق فردمحور دارای پایین‌ترین مقدار است. از سوی دیگر، مولفه‌های تعهد سازمانی دبیران نیز بالاتر از سطح میانگین بوده و از بین این مولفه‌ها تعهد عاطفی دارای بالاترین میانگین و تعهد مستمر پایین‌ترین میانگین را به خود اختصاص داده بود. همچنین نتایج به‌دست آمده نشانگر آن بود که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران و تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبتی وجود داشته و ابعاد اخلاق حرفه‌ای توانایی پیش‌بینی مولفه‌های تعهد سازمانی را دارند. البته این قابلیت پیش‌بینی با توجه به فرضیه‌های پژوهش حاضر در مورد مهم‌ترین مولفه تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی مورد تایید قرار گرفت. تعهد عاطفی کارکنان معمولاً پیامدهای مثبتی را برای سازمان به دنبال

دارد اما تعهد مستمر ممکن است تبعات منفی به‌دنبال داشته باشد. به بیان دقیق‌تر کارکنانی که تعهد مستمر بالاتری دارند احتمال بیشتری دارد که عملکرد پایین‌تری داشته باشند. این موضوع در مورد سطح رفتار شهروندی سازمانی این افراد نیز صدق می‌کند. علاوه بر این نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است کارکنانی که عضو سندیکاها یا کارگری بوده و در عین حال تعهد مستمر بالایی داشتند نسبت به هم‌تایان خود که تعهد عاطفی بالاتری داشتند احتمال بیشتری داشت که به هنگام بروز مشکل با کارفرما از مکانیزم شکایت رسمی از کارفرما استفاده کنند. این در حالی است که افراد با تعهد عاطفی بالا در چنین شرایطی سعی می‌کنند تا از روش‌های ملایم‌تر برای حل مساله استفاده کنند. با در نظر گرفتن این موضوع باید گفت که کماکان سازمان و مدیریت آن باید بیش از آن که به دنبال گره زدن فرد به سازمان از طریق منافع مالی باشند (تعهد مستمر) به فکر به دست آوردن قلب آن‌ها (تعهد عاطفی) باشند (مک‌شین و فان گلینو^۱، ۲۰۱۴).

نتایج این پژوهش هم‌راستا با مطالعات ایمانی، سعادت‌ی، رضاپور، و بشیرزاده (۲۰۱۷)؛ صفدریان، علوی و مویدی‌فر (۲۰۱۷)؛ انصاری و اردکانی (۱۳۹۲)؛ عنایتی، بهنام‌فر، ضامنی و اسفندیاری (۱۳۹۲) و کاویان (۱۳۸۴) بود. ایمانی و همکاران (۲۰۱۷) طی مطالعه خود در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. مطالعه صفدریان و همکاران (۲۰۱۷) که نگاه خاص‌تری نسبت به اخلاق حرفه‌ای داشته و آن را در چارچوب اخلاق کاری اسلامی مورد مطالعه قرار داده‌اند نیز موید این موضوع بود که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. مطالعه ایشان در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام شد و نشان داد نه تنها اخلاق کاری اسلامی با مولفه تعهد سازمانی رابطه دارد، بلکه تمام خرده‌مقیاس‌های آن مشتمل بر ایمان، پشتکار، روابط سالم و مسئولیت‌پذیری شرعی نیز رابطه مثبتی با تعهد سازمانی دارند. نتایج مطالعه انصاری و اردکانی (۱۳۹۲) نشان دهنده ارتباط مثبت بین رعایت اصول اخلاقی با تعهد سازمانی در میان کارکنان پزشکی و غیر پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود، که همسو با نتایج پژوهش حاضر است. در پژوهش عنایتی و همکاران (۱۳۹۲) بین ابعاد اخلاق کار و تعهد سازمانی به جز در بعد روابط سالم و انسانی اخلاق کار و تعهد سازمانی مستمر در بقیه ابعاد رابطه‌ای دیده نشد. نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا با پژوهش کاویان (۱۳۸۴) نیز بود که در دو بخش خصوصی و دولتی ذوب آهن اصفهان صورت گرفت و اخلاق حرفه‌ای را بالاتر از حد متوسط نشان داد.

1. Mcshane and Von Glinow

در تبیین نتایج حاصل از این پژوهش می‌توان از مفهوم رهبری اخلاقی^۱ که به تازگی در حوزه مدیریت و رهبری مطرح شده است استفاده نمود. همان‌طور که می‌دانیم یکی از کارکردهای چهارگانه اصلی یک مدیر، رهبری است. به عبارت دیگر مدیر خوب مدیری است که توانایی رهبری سایر افراد را داشته باشد و یک رهبر خوب باشد. در آثار مدیریت حساسیت خاصی روی رهبران و ویژگی های رفتاری آنها وجود دارد. به طوری که خصوصیات و سبک‌های مختلفی برای رفتار رهبران ذکر شده است و آثار و نتایج هر یک از این سبک‌ها بر کارکنان و کل سازمان مورد بررسی قرار گرفته است. یکی از رویکردهای جدید رهبری که بسیار مورد توجه قرار گرفته و ضعف‌ها و مشکلات مدل‌های سنتی رهبری را برطرف نموده، رویکرد رهبری اخلاقی است. پیشتر نیز جنبه‌های اخلاقی رفتار رهبران در سبک‌های مختلف مدنظر قرار می‌گرفت اما این موضوع در دهه پایانی قرن بیستم به‌طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است (نصر اصفهانی، غضنفری و عامری نسب، ۱۳۹۲). به زعم ییلماز و بوکگلو^۲ (۲۰۰۸) رهبری اخلاقی رهبری به‌شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد. در این نوع رهبری ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درستی و راست کرداری محور تمرکز و توجه است. مقتضای این نوع رهبری توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و نیز اجرای موثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. در این سبک از رهبری رهبران از طریق رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند، اهمیت اخلاقیات را به زیردستان منتقل می‌کنند و به‌عنوان الگو برای پیروان عمل می‌کنند.

براون، تروینو و هریسون (۲۰۰۵) با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی^۳ رهبری اخلاقی را به‌صورت نمود رفتار مناسب به لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم‌گیری تعریف نمودند. طبق تعریف آنها، رهبران اخلاقی از ارتباطات، پاداش و تنبیه و همچنین الگوسازی رفتارهای مطلوب برای ترغیب زیردستان برای بروز رفتار اخلاقی استفاده می‌کنند.

براون و همکاران (۲۰۰۵) عوامل تعیین‌کننده و نتایج رهبری اخلاقی را مورد بررسی قرار داده‌اند. آنها ویژگی‌های فردی رهبر (مثل پیروی از وجدان، استدلال اخلاقی) و متغیرهای موقعیتی (مثل نقش‌پذیری و محیط اخلاقی) را به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده رهبری اخلاقی

-
1. Ethical leadership
 2. Yilmaz &Bokeoglu
 3. Social learning

و متغیرهای تصمیم‌گیری اخلاقی پیروان، رفتار نوع‌دوستانه، رضایت، انگیزش و تعهد آن‌ها را از نتایج آن دانستند. طبق تحلیل آن‌ها زمانی که کارکنان در محیطی فعالیت نمایند که با رفتارهای اخلاقی، صداقت و اهمیت دادن به سایرین و عدالت میان فردی همراه است، رضایت شغلی بالاتر و تعهد بیشتری به سازمانشان دارند. ژو، می و آولیو^۱ (۲۰۰۴) به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار کارکنان پرداختند. آن‌ها یک مدل مفهومی را ارائه نمودند که در آن متغیرهای احساس روانی اختیار و اطمینان به رفتار رهبر به‌عنوان متغیرهای میانجی در رابطه بین رهبری اخلاقی و تعهد سازمانی کارکنان مطرح گردید. اما آن‌ها شواهد تجربی در رابطه با کارشان ارائه ندادند. پژوهشگران زیادی بروز تعهد سازمانی در کارکنان را به‌عنوان یکی از نتایج رهبری اخلاقی ذکر نموده‌اند.

نئوبرت، کارلسون، کاکمار، روبرت و چونکو^۲ (۲۰۰۹) رابطه رهبری اخلاقی و رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها عنوان نمودند که مدیران از طریق رهبری اخلاقی می‌توانند جو اخلاقی ایجاد نمایند که بر شکوفایی گرایش‌های مطلوب در کارکنان از قبیل رضایت شغلی و تعهد عاطفی تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی دارای تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان است. تأثیر غیرمستقیم به‌واسطه شکل‌گیری جو اخلاقی ایجاد می‌گردد که به‌نوبه خود به رضایت شغلی بالاتر و تعهد عاطفی بیشتر در کارکنان می‌انجامد. کیم و بریمر^۳ (۲۰۱۱) تأثیر رهبری اخلاقی را بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران میانی و سپس تأثیر آن‌ها را بر نتایج رفتاری مدیران از قبیل تلاش مضاعف و قصد خروج از سازمان مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها تحلیل تجربی خود را در ۳۰ هتل انجام داده و ۳۲۴ مدیر میانی در بررسی آن‌ها شرکت نمودند. مطالعه آنها نشان داد که رهبری اخلاقی مدیران ارشد رابطه مثبتی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران میانی دارد. گوسل و توکماک^۴ (۲۰۱۲) به بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی در یکی از دانشگاه‌های خصوصی در ترکیه پرداختند و داده‌های جمع‌آوری شده را با روش‌های تحلیل آماری مورد بررسی قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که رابطه مثبتی بین رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی وجود دارد.

1. Zhu, May and Avolio
2. Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts & Chonko
3. Kim & Brymer
4. Gucl & Tokmak

جرامیلو، مولکی و سولومون^۱ (۲۰۰۶) چرایی افزایش تعهد سازمانی کارکنان در نتیجه رهبری اخلاقی مدیران را در چارچوب نظریه تبادل اجتماعی^۲ جستجو می‌کنند. همسو با این محققان، این پژوهش نیز از نظریه تبادل اجتماعی به‌عنوان یکی دیگر از تبیین‌های خود در مورد رابطه اخلاق و تعهد سازمانی استفاده می‌کند. نظریه تبادل اجتماعی بر این فرض استوار است که تمامی روابط اجتماعی اساساً از تبادل موارد اقتصادی^۳ (مثل پول) و اجتماعی^۴ (مثل احترام متقابل) تشکیل شده‌اند (بلاو^۵، ۱۹۶۴). براساس این نظریه افراد به دلایل فراوانی به‌ویژه دریافت مشوق‌های تعیین شده، در پی برقراری تبادلات اجتماعی و حفظ این روابط هستند. وقتی فرد از سازمان خود پاداش یا مشوقی را دریافت می‌کند حس می‌کند که به سازمان مدیون^۶ است و خود را ملتزم و متعهد^۷ به ادای این دین می‌داند. از این حس با عنوان "هنجار اجتماعی معامله به مثل"^۸ یاد می‌شود. این باور که فرد در صورت دریافت چیزی از سازمان خود را ملتزم و متعهد به معامله به‌مثل می‌داند، از ارکان نظریه تبادل اجتماعی به‌شمار می‌رود و در نظریات گلدنر^۹ (۱۹۶۰) ریشه دارد. به اعتقاد گلدنر در روابط اجتماعی یک هنجار^{۱۰}، قاعده و قانون نانوشته وجود دارد که الف) فرد "باید"^{۱۱} کسی را که کمکش کرده را کمک کند ب) فرد "نباید" در حق کسی که به او کمک کرده، اجحاف کند. هنجار معامله به مثل به این نکته نیز اشاره دارد که آنچه در یک تبادل در عوض آنچه دریافت شده، به طرف مقابل داده می‌شود می‌بایست تقریباً شبیه آن باشد. رعایت هنجار معامله به مثل از ضروریات یک تبادل اجتماعی به‌شمار می‌رود؛ چرا که اجرای آن باعث تداوم تحقق تعهدات از سوی هر یک از طرفین و در نتیجه تداوم رابطه می‌شود. براساس نظریه تبادل اجتماعی می‌توان پیش‌بینی کرد که کارکنان آنچه را که از سازمان خود دریافت می‌کنند را به صورت متقابل جبران خواهند کرد. بنابراین اگر سازمانی تلاش کند تا قرارداد روانشناختی خود با کارکنان را دستخوش تغییر نماید، مثلاً آن را از تبادلی به رابطه ای تغییر دهد، می‌توان انتظار داشت که نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نیز در همین جهت تغییر

1. Jaramillo, Mulki & Solomon

2. Social exchange theory

3. Economic

4. Social

5. Balu

6. Indebted

7. Obligated

8. Social norm for reciprocity

9. Gouldner

10. Norm

11. Should

خواهند کرد. به عبارت دیگر، انتظار می‌رود که در این سازمان از یک سو شاهد افزایش مواردی چون اعتماد سازمان نسبت به کارکنان و به تبع آن ارتقاء سطح تعهد سازمانی کارکنان باشیم (کانوی و براینر^۱، ۲۰۰۵).

همان‌طور که در بخش مقدمه گفته شد و از جامعه مطالعات فوق نیز برمی‌آید. پژوهش‌های موجود صرفاً به بررسی رابطه تعهد سازمانی و اخلاق حرفه‌ای در کارکنان می‌پردازند و آن را در قالب یک رابطه مورد بررسی قرار نمی‌دهند. پژوهش حاضر کوشید تا با مطالعه رابطه این دو متغیر در چارچوب رابطه مدیر- دبیر گامی در راستای رفع این شکاف پژوهشی بردارد. البته به عنوان یکی از محدودیت‌های پژوهش باید گفت که این مطالعه اخلاق حرفه‌ای مدیران را از نگاه دبیران مورد بررسی قرار داد. به عبارت ساده‌تر پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای مدیر نیز توسط دبیران تکمیل گردید. اما در تبیین این موضوع باید گفت که نگارندگان به این موضوع ایمان دارند که "ادراک فرد واقعیت را شکل می‌دهد"^۲. بر این اساس اخلاق حرفه‌ای مدیر در چارچوب ادراک و برداشت دبیر معنا پیدا می‌کند. هر چند این برداشت کاملاً مخالف واقعیت موجود در مورد اخلاق حرفه‌ای مدیر باشد.

با توجه به تاثیرات مثبت رهبری اخلاقی و اهمیت تعهد سازمانی و فواید بسیاری که برای سازمان دارد، مطابق با یافته‌های تحقیق و نیز با عنایت به نظراتی که برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش در قسمت نظرات پرسشنامه منعکس نموده‌اند، پیشنهادهای اجرایی ذیل ارائه می‌گردد:

- با توجه به تاثیر رهبری اخلاقی تعهد بر تعهد سازمانی مدیران و مزایای این مقوله سازمان‌ها باید اخلاق و رفتارهای اخلاقی مدیران خود اهمیت دهند و در صورت امکان اداره کل مدیریت منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان که وظیفه سنجش، جذب و انتصاب مدیران را دارند با تدوین استراتژی‌های جدید، با تاکید بر رعایت اصول اخلاقی این سبک از رهبری و مدیریت را یکی از پارامترهای با اهمیت ارزیابی ایشان به حساب آورند و همچنین مدیران زیر مجموعه خود را بدان تشویق نمایند.

- سازمان می‌بایست از طریق واحدهای ذیصلاح مانند اداره کل آموزش با برگزاری کلاس‌ها و دوره‌ها و سمینارهای آموزشی و یا ارائه مطالب متناسب در مجله و نشریات مرتبط با سازمان و یا بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها، مدیران سازمان را با رهبری اخلاقی، اهداف، ویژگی‌ها و نتایج مثبت آن در سازمان آشنا سازند و از این طریق بر تقویت هر سه بعد تعهد سازمانی کارکنان

-
1. Conway & Briner
 2. Perception is reality

ابعاد اخلاق حرفه‌ای مدیران و مولفه‌های تعهد سازمانی کارکنان؛ مورد مطالعه مدیران و...

شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری و در نهایت افزایش سطح تعهد سازمانی کارکنان در راستای نیل به اهداف سازمانی تاثیر بگذارند.

- با توجه به رابطه مستقیم بین بعد فرد اخلاقی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان، اگر مدیران به طور اخلاقی رفتار کنند و با کارکنان خود صادق باشند قابل اعتماد باشند و رفتارهایی از این قبیل از خود نشان دهند بر احساس دل‌بستگی کارکنان به سازمان، احساس التزام به ماندن در سازمان و احساسی اجبار کارکنان به ماندن در سازمان موثر خواهد بود و در مجموع بر ارتباط روانی بین کارکنان و سازمانشان موثر است که در نتیجه باعث می‌شود که احتمال این‌که کارکنان داوطلبانه سازمان را ترک کنند، کمتر شود. لذا پیشنهاد می‌گردد اداره کل منابع انسانی با همکاری اداره کل آموزش نسبت به برگزاری کلاس‌ها و یا کارگاه‌های آموزشی، مدیران را در رعایت و به‌کارگیری هر چه بیشتر مشخصه‌های فرد اخلاقی مساعدت و هدایت نمایند.

منابع

- انصاری، محمد اسماعیل و شاکر اردکانی، محمد (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی*، دوره ششم، شماره ۲، صفحات ۹۱-۱۶.
- بوذرجمهری، فتح اله؛ منصوریان، مهسا؛ هرندی، یاسمن؛ بوذرجمهری، حسین (۱۳۹۲). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه. *مجله توسعه و آموزش پزشکی*، جلد ۸، شماره ۳، صفحات ۵۲-۴۴.
- بهنام کاویان، بهنام (۱۳۸۴). بررسی اخلاق کار در بخش دولتی و خصوصی، *ماهنامه تدبیر*، سال ۱۶، شماره ۱۶۵، صفحات ۴۷-۴۵.
- ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسگریان، مهناز (۱۳۹۰). *آزمونهای روانشناختی*، نشر ویرایش، تابستان ۱۳۹۰.
- سلطان حسینی، محمد؛ سلیمی، مهدی؛ قاسمی، حمید؛ ترکیان ولاشانی، سمانه (۱۳۹۲). به کارگیری روش تحلیلی سلسله مراتبی (AHP) در اولویت بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزش، *مدیریت ورزشی (حرکت)*، دوره ۵، شماره ۳، صفحات ۱۵۹-۱۳۷.
- عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ ضامنی، فرشیده؛ اسفندیاری، شقایق (۱۳۹۲). رابطه اخلاق کار و تعهد سازمانی در پرستاران بیمارستان حضرت فاطمه زهرا (س) شهر ساری، *فصلنامه نسیم تندرستی*، دوره ۲، شماره ۲، پاییز ۱۳۹۲، صفحات ۵۵-۵۰.
- نصر اصفهانی، علی، غضنفری، احمد، عامری نسب، سیامک (۱۳۹۲). *رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان*، دوره ۵، شماره ۱، صفحات ۱۲۸-۱۰۷.
- Airaksinen T. (1998). Professional ethics. *Encyclopedia of Applied Ethics*; 3: 671-681.
- Brown ME, Trevino LK. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*; 17: 595 – 616.
- Brown, M. E, Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Conway, N. and Briner, R. B., (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press.
- De Coninck R, Papandropoulous P. (2008). The Non – Horizontal Merger Guidelines in Practice, *revue des droits de la concurrence*; (3): 1-4.
- Gucel, C. & Tokmak, I. (2012). The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: case study of a university, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2).
- Harris, T. B., Li, N., & Kirkman, B. L. (2014). Leader-member exchange (LMX) in context: How LMX differentiation and LMX relational separation attenuate LMX's influence on OCB and turnover intention. *Leadership Quarterly*, 25(2), 314–328.

- Hausknecht, J.P., Hiller, N.J., & Vance, R.J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51: 1223-1245.
- Hoffman BJ, Blair CA, Meriac JP, Woehr DJ (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology* 92(2): 555–566.
- Imani, A., Saadati, M., Rezapour, R., Bashirzadeh, A. (2017). Professional ethics and organizational commitment among the education department staff of Tabriz University of Medical Sciences, *Res Dev Med Educ*, 6(1), 51-55.
- Jaramillo F, Mulki JP, Solomon P. (2006). The Role of ethical climate on salesperson's role stress, job attitudes, turnover intention, and job performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*; 26 (6): 271 - 282.
- Kim, W. G. & Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 1020–1026.
- Mcshane,s; Von Glinow,M.A (2014). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mulki, J., Jaramillo, and W. Locander, (2006), Effect of ethical climate on turnover intention: Linking attitudinal- and stress theory. *Journal of Business Ethics*, 78: 559-574.
- Ng T. W. H., Feldman D. C., Lam S. S. K. (2010). Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 95, 744-751.
- Neubert, M., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: evidence from the field. *Journal of Business Ethics*, 90(2), 157-170.
- Robbins, S. P., (2016). *Organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J: Pearson.
- Shapiro, J. P., & Stefkovich, J. A. (2005). *Ethical leadership and decision making in education: Appling theoretical perspectives to complex dilemmas* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader-member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *Journal of Applied Psychology*, 97(6), 1097–1130.
- Safdarian, A., Alavi, A., Moaiedifar, H. (2017). An investigation of the relationship between the components of the work ethic and organizational commitment among the staffs of Isfahan University of Medical Sciences. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 3: 61-8
- Sharma, B. R., Mohapatra, M., & Rai, S. (2013). Organizational commitment as a measure of managerial motivation. *Management and Labour Studies*, 38, 139–153.
- Suma, S., & Lesha, J. (2013). Job satisfaction and organizational commitment: The case of shkodra municipality. *European Scientific Journal*, 9, 41–51.
- Thomsen, M., Karsten, S. and Oort, F.J. (2016), "Distance in schools: the influence of

psychological and structural distance from management on teachers' trust in management, organizational commitment, and organisational citizenship behaviour", *School Effectiveness and School Improvement*, Vol. 27 No. 4, pp. 594-612.

Ulrich, P. O'Donnell, C. Taylor, A. Farrar, M. Danis, C. Grady(2007), Ethical climate, ethics stress, and the job satisfaction of nurses and social workers in the United States *Social Sciences & Medicine*, 65 , pp. 1708-1719.

Yilmaz K, Bokeoglu OC. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish primary schools. *World Applied Sciences Journal*; 3 (5):775 – 780.