

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده ادبیات و علوم انسانی  
بخش علوم تربیتی

پایان نامه تحصیلی برای دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی گرایش  
مدیریت آموزشی

---

رابطه اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای دخترانه  
کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

---

استاد راهنما :  
دکتر مهدی لسانی

استاد مشاور:  
دکتر همایون آذری

مؤلف :  
ساناز اشرفی

شهریورماه ۱۳۹۰



این پایان نامه به عنوان یکی از شرایط درجه کارشناسی ارشد به

بخش علوم تربیتی

دانشکده ادبیات

دانشگاه شهید باهنر کرمان

تسلیم شده است و هیچگونه مدرکی به عنوان فراغت از تحصیل دوره مزبور شناخته نمی شود.

دانشجو : ساناز اشرفی

استاد راهنما : دکتر مهدی لسانی

استاد مشاور : دکتر همایون آذری

دور ۱ :

دور ۲ :

معاونت پژوهشی و تحصیلات تکمیلی دانشکده :

حق چاپ محفوظ و مخصوص به دانشگاه شهید باهنر کرمان است .

تقدیم به :

همه آنهایی که به من آموختند...

### تشکر و قدر دانی :

مراتب سپاس و قدردانی خود را از جناب آقای دکتر لسانی که در طی مراحل انجام پایان نامه اینجانب را یاری نمودند ابراز می نمایم چرا که اگر راهنمایی های ارزنده ایشان نبود این تلاش به ثمر نمی رسید.

از جناب آقای دکتر آذری که با راهنمایی های ارزنده خود در شکل گیری این پایان نامه نقش بسزایی داشتند تشکر و قدردانی می نمایم.

از کلیه اساتید گروه علوم تربیتی که همواره از راهنمائیها و مساعدتهای بی دریغشان در طول دوران تحصیل بهره مند بوده‌ام تشکر و قدر دانی می نمایم.

## چکیده

ایجاد تحول در نظام اداری و نیل به یک نظام اداری صحیح به منظور تسریع در حل و فصل امور و فراهم نمودن ابعاد معنوی همواره از اهداف مورد تاکید و دغدغه های نظام اداری به شمار می آید و خوشبختانه در کشور ما نیز از حدود نیم قرن پیش در این رابطه اقدامات متعددی صورت گرفته است. آدمی از آغاز تا پایان زندگی خویش به طور فطری به ارزش های اخلاقی گرایش دارد. امروزه سازمانها مهمترین نهادهای جامعه هستند و نقشی فراگیر و همه جانبه در زندگی اجتماعی انسانها دارند. مسائل اخلاقی در حقیقت عمده ترین معضلات مدیریتی هستند، مدیران امروزی به این نتیجه دست یافته اند که تنها با قوانین و مقررات نمی توان سازمانها را اداره کرد بلکه در کنار آنها به ابزار دیگری به نام اخلاق نیاز دارند.

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای دخترانه کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ می باشد. روش پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری شامل مدیران مدارس (۳۲ نفر) و معلمان (۸۵۰ نفر) می باشد که بر اساس فرمول کوکران و به شیوه تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده ها، پرسش نامه های اخلاق کار (گری گوری سی پتی) و تعهد سازمانی (الن و می یر) می باشند. مهمترین نتایج این پژوهش عبارتند از:

بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. از بین مدیران ۵ نفر (۱۵/۶ درصد) اخلاق کار پایین، ۷ نفر (۲۱/۹ درصد) متوسط و ۲۰ نفر (۶۲/۵ درصد) اخلاق کار بالا دارند. در نتیجه می توان گفت که اخلاق کار بیشتر مدیران بالا است. تعهد سازمانی ۱۸ نفر (۶/۸ درصد) معلمان پایین، ۲۱۶ نفر (۸۱/۸ درصد) متوسط و ۳۰ نفر (۱۱/۴ درصد) بالا است. در نتیجه می توان گفت که تعهد سازمانی بیشتر معلمان متوسط است. ضمناً هیچ کدام از متغیرهای میانجی این تحقیق نمی تواند به رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی تأثیری وارد کند.

**کلید واژگان:** اخلاق کار - تعهد سازمانی - تعهد عاطفی - تعهد مستمر - تعهد هنجاری

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : طرح تحقیق
۲	مقدمه.....
۳	۱-۱-عنوان تحقیق .....
۳	۲-۱- بیان مساله.....
۶	۳-۱-هدفهای تحقیق .....
۶	۴-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۸	۵-۱- سوال های تحقیق .....
۹	۶-۱-تعریف مفاهیم مطرح شده.....
	فصل دوم : پیشینه تحقیق
۱۳	مقدمه:.....
۱۳	۲-۱- بررسی نظریه‌های پیرامون اخلاق کار.....
۱۳	۲-۱-۱- مفهوم واژه اخلاق .....
۱۴	۲-۱-۲- چیستی اخلاق.....
۱۴	۲-۱-۳- کاربردهای فنی و اصطلاحی واژه اخلاق.....
۱۵	۲-۲- اخلاق اداری .....
۱۶	۲-۲-۱- اخلاق اداری در نهج البلاغه.....
۱۶	۲-۲-۲- اخلاق کارگزاران .....
۱۷	۲-۲-۳- اصول اخلاق اداری در اسلام .....
۱۷	۲-۳-۱- اصل امانتداری.....
۱۷	۲-۳-۲- اصل خدمتگزاری.....
۱۸	۲-۳-۳- اصل مسئولیت‌پذیری.....
۱۹	۲-۳-۴- اصل انضباط کاری.....
۱۹	۲-۳-۵- اصل پیگیری.....
۱۹	۲-۳-۶- اصل مهرورزی.....
۲۰	۲-۳-۷- اصل خوش رفتاری.....
۲۰	۲-۳-۸- اصل بردباری.....
۲۰	۲-۳-۹- اصل دادورزی.....
۲۱	۲-۳-۱۰- اصل نفی خودکامگی.....
۲۱	۲-۴- اخلاق کار.....

- ۲۲-۱-۴-۲ عوامل اجتماعی موثر بر اخلاق کار..... ۲۲
- ۲۲-۱-۴-۲-۱ تحصیلات و اخلاق کار ..... ۲۲
- ۲۲-۱-۴-۲-۲ سن و اخلاق کار..... ۲۲
- ۲۲-۱-۴-۲-۳ عرف جامعه ایران و اخلاق کار ..... ۲۲
- ۲۲-۲-۴-۲ عوامل اقتصادی مؤثر بر اخلاق کار..... ۲۲
- ۲۲-۳-۴-۲ عوامل روانشناسی اجتماعی..... ۲۲
- ۲۳-۵-۲ سطوح سیستم اخلاقی..... ۲۳
- ۲۳-۱-۵-۲ سطح اجتماعی..... ۲۳
- ۲۳-۲-۵-۲ سطح قانونی..... ۲۳
- ۲۳-۳-۵-۲ سطح سازمانی ..... ۲۳
- ۲۴-۴-۵-۲ سطح فردی..... ۲۴
- ۲۴-۶-۲ منشور اخلاقی..... ۲۴
- ۲۵-۱-۶-۲ فرایند منشور اخلاقیات سازمانی..... ۲۵
- ۲۵-۲-۶-۲ اهداف منشور اخلاقیات سازمانی..... ۲۵
- ۲۶-۷-۲ اثرات و پیامدهای عدم رعایت قواعد اخلاقی و قانونی برای سازمان و مدیریت..... ۲۶
- ۲۶-۱-۷-۲ اثرات و پیامدهای فردی..... ۲۶
- ۲۶-۲-۷-۲ اثرات و پیامدهای گروهی..... ۲۶
- ۲۷-۳-۷-۲ اثرات و پیامدهای سازمانی..... ۲۷
- ۲۷-۸-۲ ارزشهای اخلاقی در سازمان..... ۲۷
- ۲۸-۱-۸-۲ منابع ارزشهای اخلاقی در سازمان ..... ۲۸
- ۲۸-۱-۱-۸-۲ اخلاق فردی..... ۲۸
- ۲۸-۲-۱-۸-۲ فرهنگ سازمانی..... ۲۸
- ۲۸-۳-۱-۸-۲ سیستمهای سازمانی..... ۲۸
- ۲۸-۴-۱-۸-۲ گروههای ذینفع خارجی ..... ۲۸
- ۲۹-۹-۲ ابعاد رفتار اخلاقی..... ۲۹
- ۲۹-۱-۹-۲ وجدان کاری: ..... ۲۹
- ۲۹-۲-۹-۲ اعتماد: ..... ۲۹
- ۳۰-۱-۲-۹-۲ ابعاد اعتماد ..... ۳۰
- ۳۱-۳-۹-۲ رفتار عادلانه..... ۳۱
- ۳۱-۱۰-۲ نظریه ها و تئوریهای اخلاق کار..... ۳۱
- ۳۱-۱۱-۲ دسته‌بندی تئوریهای اخلاق هس مر..... ۳۱



- ۳۱-۱۱-۱- قانون جاویدان.....
- ۳۲-۱۱-۲- تئوری سودمندگرا.....
- ۳۲-۱۱-۳- وظیفه گرایی یا آغازگرایی.....
- ۳۲-۱۱-۴- عدالت توزیعی:.....
- ۳۲-۱۱-۵- آزادی فردی.....
- ۳۳-۱۲- معیارهای اخلاقی.....
- ۳۳-۱۳- نظریه رشد اخلاقی پیازه.....
- ۳۴-۱۴- نظریه کولبرگ.....
- ۳۶-۱۵-۲- چهار جز عمل اخلاقی (نظریه رست).....
- ۳۶-۱۵-۱- حساسیت اخلاق.....
- ۳۶-۱۵-۲- قضاوت اخلاقی.....
- ۳۶-۱۵-۳- انگیزش اخلاقی.....
- ۳۶-۱۵-۴- مهارت‌های اجرایی.....
- ۳۷-۲- بررسی نظریه‌های پیرامون تعهد سازمانی.....
- ۳۶-۱-۲-۲- ضرورت و اهمیت تعهد سازمانی.....
- ۳۸-۲-۲- تعاریف و مفاهیم تعهد سازمانی.....
- ۳۹-۳-۲-۲- مدل‌های تعهد سازمانی.....
- ۳۸-۱-۳-۲-۲- مدل اریلی و چتمن.....
- ۳۹-۲-۳-۲-۲- مدل ارگریس.....
- ۳۹-۳-۳-۲-۲- مدل پنلی و گولد.....
- ۴۰-۴-۳-۲-۲- مدل استیرز.....
- ۴۰-۵-۳-۲-۲- مدل بکر.....
- ۴۰-۶-۳-۲-۲- مدل انجل و پری.....
- ۴۱-۷-۳-۲-۲- مدل مایر و شورمن.....
- ۴۱-۸-۳-۲-۲- مدل آلن و می‌یر.....
- ۴۲-۱-۸-۳-۲-۲- تعهد عاطفی.....
- ۴۲-۲-۸-۳-۲-۲- تعهد مستمر.....
- ۴۲-۳-۸-۳-۲-۲- تعهد تکلیفی.....
- ۴۳-۴-۲-۲- دو دیدگاه در مورد تعهد سازمانی.....
- ۴۴-۵-۲-۲- شیوه‌های هفتگانه برای تقویت تعهد در سازمان.....
- ۴۴-۱-۵-۲-۲- انتخاب مدیران مناسب.....

- ۴۴..... ارزش‌های کارکنان ..... ۲-۵-۲-۲
- ۴۴..... توانمندسازی کارکنان..... ۳-۵-۲-۲
- ۴۴..... ارتقاء از داخل..... ۴-۵-۲-۲
- ۴۴..... ایجاد چالش‌های شغلی..... ۵-۵-۲-۲
- ۴۴..... امنیت شغلی..... ۶-۵-۲-۲
- ۴۵..... سهم کردن دیگران..... ۷-۵-۲-۲
- ۴۵..... عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی..... ۶-۲-۲
- ۴۵..... عوامل فردی..... ۱-۶-۲-۲
- ۴۵..... عوامل سازمانی و مدیریتی ..... ۲-۶-۲-۲
- ۴۵..... عوامل فراسازمانی..... ۳-۶-۲-۲
- ۴۶..... اجزاء تعهد سازمانی ..... ۷-۲-۲
- ۴۶..... ابعاد تعهد سازمانی..... ۸-۲-۲
- ۴۶..... تعهد توأم با احساس بیگانگی..... ۱-۸-۲-۲
- ۴۶..... تعهد اخلاقی..... ۲-۸-۲-۲
- ۴۶..... تعهد مبتنی بر حسابگری..... ۳-۸-۲-۲
- ۴۸..... چکیده تحقیقات انجام شده..... ۳-۲-۲
- ۴۸..... چکیده تحقیقات انجام شده در ایران..... ۱-۳-۲
- ۵۱..... چکیده تحقیقات انجام شده در خارج از ایران..... ۲-۳-۲
- ۵۳..... چارچوب نظری تحقیق ..... ۴-۲
- ۵۵..... مدل مفهومی تحقیق ..... ۵-۲
- ۵۶..... مدل تحلیلی تحقیق..... ۶-۲

#### فصل سوم : روش تحقیق

- ۵۹..... مقدمه: ..... ۵۹
- ۵۹..... روش تحقیق..... ۱-۳
- ۶۰..... متغیرهای مورد بررسی..... ۲-۳
- ۶۰..... جامعه آماری، برآورد حجم نمونه و روش نمونه‌گیری..... ۳-۳

- ۳-۳-۱- جامعه آماری..... ۶۰
- ۳-۳-۲- حجم نمونه..... ۶۱
- ۳-۳-۳- روش نمونه گیری ..... ۶۲
- ۳-۴-۱- ابزارهای جمع آوری داده‌ها ..... ۶۳
- ۳-۴-۱- پرسش‌نامه اخلاق کار..... ۶۳
- ۳-۴-۲- پرسشنامه تعهد سازمانی..... ۶۵
- ۳-۵-۱- روایی و پایایی ابزارهای سنجش..... ۶۶
- ۳-۶-۱- شیوه‌های جمع‌آوری اطلاعات..... ۶۶
- ۳-۷-۱- روش‌های آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها..... ۶۷
- فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
- مقدمه..... ۶۹
- ۴-۱-۱- توصیف شاخص های دموگرافیک..... ۷۰
- ۴-۱-۱-۱: وضعیت میزان تحصیلات مدیران..... ۷۰
- ۴-۱-۲: وضعیت سن مدیران ... ۷۱
- ۴-۱-۳: وضعیت سابقه کار مدیران ..... ۷۲
- ۴-۱-۴: وضعیت نوع استخدامی مدیران ..... ۷۳
- ۴-۱-۵: وضعیت میزان تحصیلات معلمان..... ۷۴
- ۴-۱-۶: وضعیت سن معلمان : ..... ۷۵
- ۴-۱-۷: وضعیت سابقه کار معلمان: ..... ۷۶
- ۴-۱-۸: وضعیت نوع استخدامی معلمان: ..... ۷۷
- ۴-۲-۱- بررسی سوال کلی ..... ۷۸
- ۴-۲-۱- آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟..... ۷۸

- ۳-۴- بررسی سوالات جزئی: ..... ۸۱
- ۳-۴-۱: وضعیت اخلاق کار مدیران چگونه است؟ ..... ۸۱
- ۳-۴-۲: وضعیت تعهد سازمانی معلمان چگونه است؟ ..... ۸۳
- ۳-۴-۳- آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد عاطفی معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۸۵
- ۳-۴-۴- آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد مستمر معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۸۷
- ۳-۴-۵- آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد هنجاری معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۸۹
- ۳-۴-۶- آیا بین علاقه به کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۹۱
- ۳-۴-۷- آیا بین پشتکار در کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۹۳
- ۳-۴-۸- آیا بین روابط انسانی در کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۹۵
- ۳-۴-۹- آیا بین مشارکت در کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد؟ ..... ۹۷
- ۳-۴-۱۰: آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان، با توجه به سن مدیران، رابطه وجود دارد؟ ..... ۹۹
- ۳-۴-۱۱: آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان، با توجه به میزان تحصیلات مدیران، رابطه وجود دارد؟ ..... ۱۰۰
- ۳-۴-۱۲: آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان، با توجه به سابقه کار مدیران، رابطه وجود دارد؟ ..... ۱۰۱
- ۳-۴-۱۳: آیا بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان، با توجه به وضعیت استخدامی مدیران، رابطه وجود دارد؟ ..... ۱۰۳

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری.

- مقدمه ..... ۱۰۶
- ۵-۱- نتیجه گیری و بحث و بررسی ..... ۱۰۶
- ۵-۱-۱- بحث و بررسی سوال اصلی: ..... ۱۰۶
- ۵-۱-۲- بحث و بررسی سوالات جزئی: ..... ۱۰۷
- ۵-۲- پیشنهادات ..... ۱۱۳
- ۵-۲-۱- پیشنهاداتی برای مدیران و کارکنان ..... ۱۱۳
- ۵-۲-۲- پیشنهادهایی برای محققین آینده ..... ۱۱۴
- ۵-۳- توصیه ها ..... ۱۱۴
- ۵-۴- محدودیتهای تحقیق ..... ۱۱۵
- فهرست منابع ..... ۱۱۶

پیوست ها

پیوست شماره ۱: پرسشنامه اخلاق کار  
پیوست شماره ۲: پرسشنامه تعهد سازمانی  
چکیده انگلیسی

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: انواع قدرت و اختیار معمول در سازمان در مقابل انواع تعهد فرد در قبال سازمان.....	۴۷
جدول ۲-۲- چکیده تحقیقات انجام شده در ایران.....	۵۰
جدول ۳-۲- چکیده تحقیقات انجام شده در خارج از ایران.....	۵۲
جدول ۱-۳- آمار مربوط به مدارس متوسطه دخترانه کرمان در سال ۹۰-.....	۶۱
جدول ۲-۳- حجم نمونه شامل مدیران و معلمان مدارس متوسطه دخترانه ناحیه یک و دو شهرستان کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹.....	۶۳
جدول ۳-۳- سوالات پرسش نامه اخلاق کار.....	۶۴
جدول ۴-۳- ارزش عدد گزینه های پرسشنامه اخلاق کار.....	۶۵
جدول ۵-۳- سوالات پرسش نامه تعهد سازمانی.....	۶۵
جدول ۶-۳- نتایج روایی و پایایی پرسشنامه های پژوهش.....	۶۶
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی وضعیت میزان تحصیلات مدیران.....	۷۰
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی وضعیت سن مدیران.....	۷۱
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی وضعیت سابقه کار مدیران.....	۷۲
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی وضعیت نوع استخدامی مدیران.....	۷۳
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی وضعیت میزان تحصیلات معلمان.....	۷۴
جدول ۶-۴- توزیع فراوانی وضعیت سن معلمان.....	۷۵
جدول ۷-۴- توزیع فراوانی وضعیت سابقه کار معلمان.....	۷۶
جدول ۸-۴- توزیع فراوانی وضعیت نوع استخدامی معلمان.....	۷۷
جدول ۲-۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....	۷۹
جدول ۱-۳-۴- توزیع فراوانی، آماره های توصیفی و آماره کای دو متغیر اخلاق کار مدیران.....	۸۱

- جدول ۴-۳-۲: توزیع فراوانی، آماره‌های توصیفی و آماره کای‌دو متغیر تعهد سازمانی  
معلمان.....۸۳
- جدول ۴-۳-۳: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین اخلاق کار  
مدیران و تعهد عاطفی معلمان.....۸۵
- جدول ۴-۳-۴: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین اخلاق کار  
مدیران و تعهد مستمر معلمان.....۸۷
- جدول ۴-۳-۵: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین اخلاق کار  
مدیران و تعهد هنجاری معلمان.....۸۹
- جدول ۴-۳-۶: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین علاقه به کار  
مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....۹۱
- جدول ۴-۳-۷: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین پشتکار در  
کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....۹۳
- جدول ۴-۳-۸: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین روابط انسانی  
در کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....۹۵
- جدول ۴-۳-۹: آماره های آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن مربوط به رابطه بین مشارکت در  
کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....۹۷
- جدول ۴-۳-۱۰- ۱ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و سن  
مدیران...۹۹
- جدول ۴-۳-۱۰- ۲ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و سن  
مدیران..۹۹
- جدول ۴-۳-۱۱- ۱ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و میزان  
تحصیلات مدیران.....۱۰۰
- جدول ۴-۳-۱۱- ۲ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و میزان  
تحصیلات مدیران.....۱۰۰
- جدول ۴-۳-۱۲- ۱ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و سابقه  
کارمدیران.....۱۰۲
- جدول ۴-۳-۱۲- ۲ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و سابقه کار  
مدیران .....۱۰۲
- جدول ۴-۳-۱۳- ۱ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و وضعیت  
استخدامی مدیران.....۱۰۳
- جدول ۴-۳-۱۳- ۲ آماره‌های لگ خطی اخلاق کار مدیران، تعهد سازمانی معلمان و وضعیت  
استخدامی مدیران.....۱۰۴

## فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲. فرایند مربوط به منشور اخلاقیات سازمان.....	۲۵
نمودار ۲-۲- الگو سه بخشی تعهد سازمانی ال ن و می یر.....	۴۳
نمودار ۱-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت میزان تحصیلات مدیران.....	۷۱
نمودار ۲-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت سن مدیران.....	۷۲
نمودار ۳-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت سابقه کار مدیران.....	۷۳
نمودار ۴-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت نوع استخدامی مدیران.....	۷۴
نمودار ۵-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت میزان تحصیلات معلمان.....	۷۵
نمودار ۶-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت سن معلمان.....	۷۶
نمودار ۷-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت سابقه کار معلمان.....	۷۷
نمودار ۸-۱-۴: درصد فراوانی وضعیت نوع استخدامی معلمان.....	۷۸
نمودار ۲-۴: نمودار پراکنش رابطه بین اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلم.....	۸۰
نمودار ۱-۱-۳-۴: درصد فراوانی وضعیت اخلاق کار مدیران.....	۸۲
نمودار ۲-۱-۳-۴: آماره های توصیفی وضعیت اخلاق کار مدیران.....	۸۴
نمودار ۱-۲-۳-۴: درصد فراوانی وضعیت تعهد سازمانی معلمان.....	۸۴
نمودار ۲-۲-۳-۴: آماره های توصیفی وضعیت تعهد سازمانی معلمان.....	۸۴
نمودار ۳-۳-۴: نمودار پراکنش رابطه بین اخلاق کار مدیران و تعهد عاطفی معلمان.....	۸۶
نمودار ۴-۳-۴: نمودار پراکنش رابطه بین اخلاق کار مدیران و تعهد مستمر معلمان.....	۸۸
نمودار ۵-۳-۴: نمودار پراکنش رابطه بین اخلاق کار مدیران و تعهد هنجاری معلمان.....	۹۰
نمودار ۶-۳-۴: نمودار پراکنش رابطه بین علاقه به کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....	۹۲
نمودار ۷-۳-۴: نمودار پراکنش رابطه بین پشتکار در کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....	۹۴
نمودار ۸-۳-۴: نمودار پراکنش رابطه بین روابط انسانی در کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان.....	۹۶



نمودار ۴-۳-۹: نمودار پراکنش رابطه بین مشارکت در کار مدیران و تعهد سازمانی  
معلمان.....۹۸

# فصل اول

## طرح تحقیق

## مقدمه

مدیریت آموزشی فرایندی است اجتماعی که با به کارگیری مهارت‌های علمی، فنی و هنری کلیه نیروی انسانی و مادی را سازماندهی و هماهنگ نموده و با فراهم آوردن زمینه‌های انگیزش و رشد با تامین نیازهای منطقی فردی و گروهی معلمان، دانش آموزان و کارکنان به طور صرفه جویانه به هدف‌های تعلیم و تربیت برسد (میرکمالی، ۱۳۸۶).

از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است زندگی سالم و موفقیت آمیز برای او بدون همکاری و هماهنگی با دیگر انسانها دشوار و در برخی مواقع ناممکن است (سیروتا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷: ۷). به عقیده هرسی و بلانچارد<sup>۲</sup> به نقل از دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷) موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد.

موفقیت هر سازمان درنیل به اهداف تعیین شده درگرو یک رشته عوامل بهم پیوسته است. تنظیم روابط اجتماعی انسانها، که بارزترین آنها به صورت خدمات اداری و کارگشایی کارگزاران نظام اسلامی ظهور می یابد فقط با هدایت الهی خواهد بود و چون رعایت عواطف و اخلاق همانند مراعات حقوق و احکام در اسلام از اهمیت خاصی برخوردار است و احترام به عواطف از بهترین چهره های حقوق معنوی انسانها در نظام اسلامی به شمار می آید لذا لازم است کارگزاران ارجمند این نظام الهی به آنها عنایت خاص داشته باشند (جوادی آملی، ۱۳۷۶: ۱۰).

عباس زاده (۱۳۸۵) به نقل از سیستم‌های خانمان می گوید: «اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تاکید اسلام است. به طوری که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه ای از ارزشها و بایدها و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت کارا و اثربخش ایفا کند.»

لذا رعایت اخلاقیات در مدیریت عبارت است از راستی، درستی، رعایت عدل و انصاف در امور و تصمیم گیری های مربوطه (ابطحی، ۱۳۸۳: ۱۸۷).

اخلاق معمولاً به آن دسته از معیارهای رفتاری می پردازد که جهت گیری پسندیده و نکوهیده، احترام و اهانت در پی دارد. (لیمن، ترجمه قرایان زندی و عالی، ۱۳۸۱: ۷۱).

---

<sup>۱</sup>. sirotta

<sup>۲</sup>. Hersey and Blanchard

چنانچه دربخشی از این سیستم اختلال بوجود آید روند کاردرآن سازمان به مخاطره خواهد افتاد. دگرگونی درنظام مدیریت هر چند مفید است ولی به تنهایی نتایج چشم گیری به بار نخواهد آورد. ازاین رو همزمان با ایجاد تغییرات مناسب درمدیریت باید به سایر عوامل بویژه جلب رضایت شغلی وایجاد تعهد سازمانی مدیران توجه گردد (سروش، ۱۳۸۱).

در دودهمه گذشته مفهوم تعهد سازمانی جایگاه مهمی رادر تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. تعهد سازمانی مفهومی است که از طریق آن عمق وابستگی افراد به سازمان تعیین می شود و نشان می دهد کارمند تا چه حد خود را با اهداف سازمانی تطبیق داده، عضویت درآن سازمان را ارزشمند می داند و مایل است با تمام توان جهت نیل به اهداف کلی سازمان تلاش نماید (سجادی وهمکاران، ۱۳۸۸).

به عقیده دلگشایی وهمکاران(۱۳۸۷): نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمانهای دیگر است ووجود نیروی انسانی متعهد وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده وزمین را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می کند.

سجادی وهمکاران (۱۳۸۸) معتقدند: تعهد سازمانی مستلزم ایجاد رابطه فعال بین کارمند وسازمان می باشد، به گونه ای که کارمند با تمایل باطنی، فراتر از رفتارهای از پیش تعیین شده می خواهد که با ایفای نقش فعال تر به تحقق سازمان کمک نماید.

## ۱-۱- عنوان تحقیق

رابطه اخلاق کار مدیران و تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای دخترانه کرمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹

## ۱-۲- بیان مساله

رشد و توسعه نظامهای آموزشی یکی از وجوه مشخص عصر ماست. این امر به ویژه در چند دهه اخیر کشورهای جهان سوم به مسئله ای مهم مبدل شده است. از سویی، تقاضا برای آموزش و پرورش، رشد بی سابقه پیدا کرده است و از سوی دیگر، ضرورت تغییر در تصمیم گیری وسیاست گذاری بهبود وایجاد فرصت های برابر آموزشی برای همگان نقش مدیریت نظام آموزشی را به وظیفه ای سنگین وپر مسئولیت مبدل ساخته است (علاقه بند، ۱۳۸۱).

به زعم علاقه بند(۱۳۸۶) آموزش وپرورش از دیرباز نقش اساسی درتداوم وبقای جوامع بشری ایفا کرده است. آداب ورسوم، اعتقادات، ارزشها، نگرشها، و رفتارها، دانش ها ومهارتهای جامعه از طریق فراگردهای آموزش و پرورش قابل انتقال ودوام بوده اند.

زیر بنای همه ارزشها در سازمان، ارزشهای اخلاقی می باشد، این ارزشها به استقرار وحفظ استانداردهایی کمک می کند که می تواند بر هدایت افراد به سوی اقداماتی که برای سازمان مطلوب است تاثیر بگذارد، به طور ویژه هنگامی که استاندارد ها یا ارزش های اخلاقی سازمان بطور