



۱۴۲۷ھ



دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه باورهای دینی مدیران مدارس اسلامی دخترانه مناطق ۱۲ و ۱۳ شهر تهران با

عملکرد آنها در کنترل و نظارت سازمانی

استاد راهنما:

خانم دکتر جمیله علم الهدی

استاد مشاور:

آقای دکتر محمود ابوالقاسمی

اساتید داور:

۱۳۸۹ / ۷ / ۲۲

آقای دکتر محمد قهرمانی

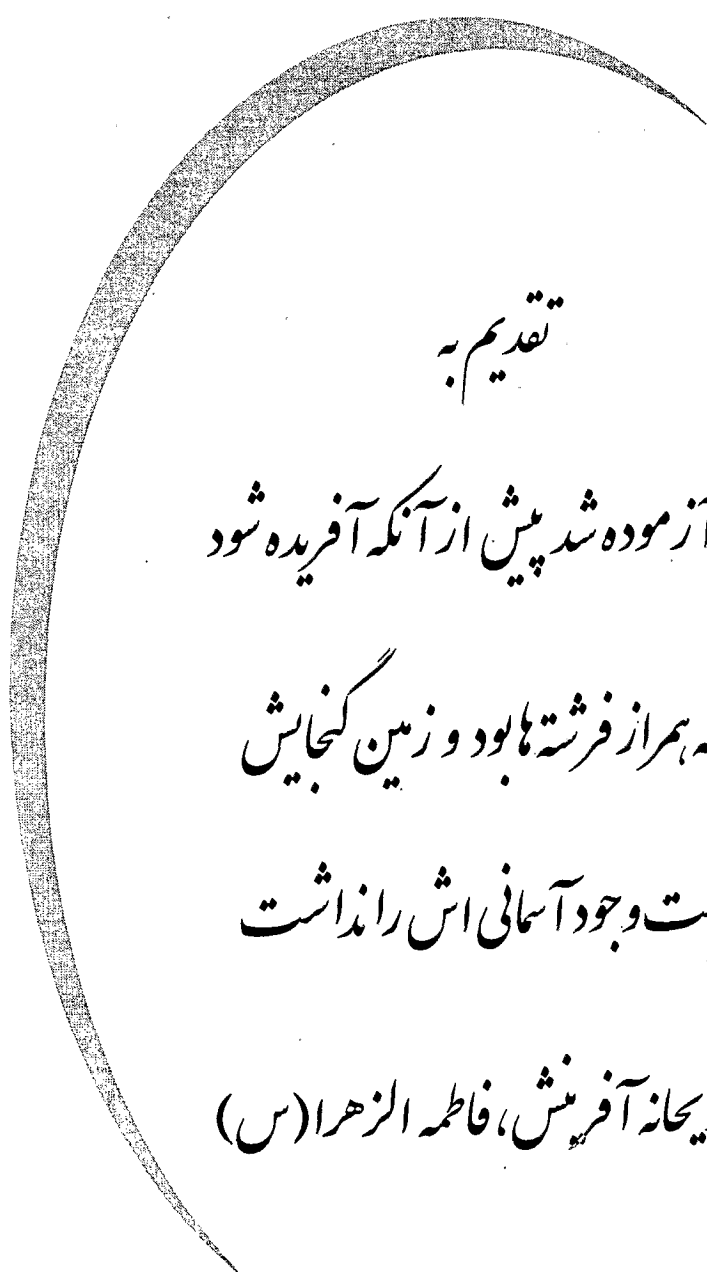
آقای دکتر محمد یمنی

پژوهشگر:

خدیجه اکبری دهقی

زمستان ۱۳۸۸

۱۴۲۹۷۶



تقدیم بہ

او کہ آزمودہ شد پیش از آنکہ آفریدہ شود

او کہ ہمراہ فرشتہ ہا بود و زمین کنجایش

وسعت وجود آسمانی اش را نداشت

... ریحانہ آفرینش، فاطمہ الزہرا (س)

با تشکر از اساتید محترم

سرکار خانم دکتر علم الهدی، آقای دکتر ابوالقاسمی

، آقای دکتر قربانی، آقای دکتر مینی، آقای دکتر

پرداختی، اساتید محترم دانشگاه امام صادق (ع)،

دانشکده علوم حدیث شهرری، مؤسسه پژوهشی

برنامه ریزی درسی و نوآوری های آموزشی.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه باورهای دینی مدیران مدارس اسلامی دخترانه در مناطق (۳ و ۱۲) شهر تهران با عملکرد آنها در کنترل و نظارت سازمانی انجام یافته است. روش تحقیق توصیفی-همبستگی است، کل جامعه آماری شامل ۴۵ مدیر و ۲۲۵ معلم در سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه به وسیله دو پرسشنامه الف) سنجش باورهای دینی مدیران و ب) ارزیابی عملکرد مدیران مورد بررسی قرار گرفتند. با مطالعه منابع علمی معتبر و نظر اساتید، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه ها تأیید گردید و با استفاده از مطالعه آزمایشی، پایایی ابزار به ترتیب با آلفای کرونباخ الف) $0.89/9$ و ب) $0.94/7$ مورد تأیید قرار گرفت. نتایج تحقیق حاکی از آن است که: ارتباط مستقیمی بین مؤلفه های «اعتقاد به ارزش انسانها، صداقت، پرهیز از تجسس، پرهیز از تهمت و اعتماد به کارکنان» با نظارت بر برنامه درسی، مؤلفه های «توکل و اعتماد به خدا، اعتقاد به معاد، صداقت، پرهیز از تجسس، پرهیز از تهمت و اعتماد به کارکنان» با نظارت بر کارکنان آموزشی (معلمان) وجود دارد ولی بین مؤلفه های «تغافل و انتقاد پذیری» با نظارت بر کارکنان آموزشی (معلمان) رابطه معکوس است. رابطه مؤلفه های «توکل و اعتماد به خدا، اعتقاد به ارزش انسانها، اعتقاد به عزت نفس خویش، صداقت، پرهیز از تجسس و تهمت، اعتماد به کارکنان، نقادی و انتقادپذیری» با نظارت بر روابط کارکنان (آموزشی، اداری و خدماتی) با والدین و دانش آموزان مستقیم است ولی مؤلفه «تغافل» با آن رابطه معکوس دارد. رابطه مؤلفه های «پرهیز از تجسس، پرهیز از تهمت و اعتماد به کارکنان» با نظارت بر تأمین، توزیع و تخصیص اعتبارات و کمک های مردمی مستقیم است ولی رابطه مؤلفه های «انتقادپذیری و تعاون» با آن معکوس می باشد. بین عملکرد مدیران در کنترل و نظارت سازمانی به تفکیک میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد.

بین باورهای دینی مدیران با توجه به رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد، ولی باورهای دینی مدیران با توجه به میزان تحصیلات، سابقه خدمت و نوع مدارس به طور معناداری متفاوت است.

عنوان مطالب

۱ چکیده

فصل اول: کلیات و طرح تحقیق

۲ مقدمه

۳ ۱-تعریف و بیان مسأله تحقیق

۵ ۲-اهمیت و ضرورت تحقیق

۷ ۳-هدف تحقیق

۷ ۴-سؤالات تحقیق

۸ ۵-تعریف واژگان

۱۰ ۶-محدودیت ها و مشکلات تحقیق

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۳ مقدمه

۱۵ ۱-دین و دینداری

۱۵ ۱-۱-معنای لغوی دین

۱۷ ۱-۲-مفهوم دین

۲۳ ۱-۳-پایبندی به دین و ارزشهای دینی

۲۴ ۱-۴-شبکه باورهای دینی

۵۱ ۱-۵-ارزشهای سازمانی مدیران
۵۵ ۲-مبانی علم مدیریت
۵۵ ۲-۱-تاریخچه علم مدیریت
۵۶ ۲-۲-علم مدیریت و نظام ارزشی
۵۹ ۲-۳-کارکردهای مدیریت
۶۰ ۲-۳-۱-کنترل و نظارت
۶۲ ۲-۳-۲-کنترل و نظارت در آموزش و پرورش
۷۷ ۲-۴-گستره نظارت مدیران مدارس
۸۱ ۲-۴-۱-نظارت بر برنامه درسی
۸۳ ۲-۴-۲-نظارت بر بهبود روابط انسانی
۸۵ ۲-۴-۳-نظارت بر تأمین و تخصیص اعتبارات و کمک های مردمی
۸۵ ۲-۴-۴-نظارت بر عملکرد کارکنان آموزشی
۸۸ ۲-۵-سازمان و عملکرد
۸۸ ۲-۵-۱-تعریف سازمان
۸۹ ۲-۵-۲-تعریف عملکرد
۹۱ ۳-تأثیر باورها بر عملکرد سازمانی
۹۵ ۳-۱-رابطه شناخت و رفتار
۹۶ ۴-کنترل و نظارت در اسلام
۹۸ ۴-۱-مراحل کنترل و نظارت و ارزشهای حاکم بر آن

۹۹ ۵-پیشینه تحقیق

۹۹ ۵-۱-پیشینه عام

۱۰۰ ۵-۱-۱-ارزشها و باورهای دینی

۱۰۳ ۵-۱-۲-عملکرد سازمانی

۱۰۷ ۵-۲-پیشینه خاص

۱۰۷ ۵-۲-۱-ارزشها و باورهای دینی و عملکرد سازمانی

۱۱۱ ۶-نتیجه گیری

فصل سوم: روش تحقیق

۱۱۵ مقدمه

۱۱۵ ۱-نوع و روش تحقیق

۱۱۵ ۲-روش و ابزار جمع آوری اطلاعات

۱۲۱ ۳-روایی و پایایی ابزار اندازه گیری

۱۲۱ ۴-جامعه و نمونه آماری

۱۲۱ ۵-روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۱۲۳ مقدمه

۱۲۳ ۱-توصیف داده ها

۱۲۶ ۲-تحلیل سؤالات پژوهشی

۱۲۷ ۲-۱-بررسی رابطه باورهای دینی مدیران و نظارت بر برنامه درسی

- ۱۳۰ ۲-۲- بررسی رابطه باورهای دینی مدیران و نظارت بر عملکرد معلمان
- ۱۳۳ ۲-۳- بررسی رابطه باورهای دینی مدیران و نظارت بر روابط انسانی سازمان
- ۱۳۶ ۲-۴- بررسی رابطه باورهای دینی مدیران و نظارت بر تأمین و تخصیص اعتبارات
- ۱۳۹ ۲-۵- بررسی عملکرد مدیران با توجه به میزان تحصیلات، سنوات خدمت و رشته تحصیلی
- ۱۳۹ ۲-۵-۱- بررسی رابطه بین میزان تحصیلات با عملکرد
- ۱۴۱ ۲-۵-۲- بررسی رابطه بین سنوات خدمت با عملکرد
- ۱۴۳ ۲-۵-۳- بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با عملکرد
- ۲-۶- بررسی باورهای دینی مدیران با توجه به میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سنوات خدمت و نوع مدارس
- ۱۴۴ ۲-۶-۱- بررسی رابطه بین باورهای دینی با میزان تحصیلات
- ۱۴۵ ۲-۶-۲- بررسی رابطه بین باورهای دینی با رشته تحصیلی
- ۱۴۵ ۲-۶-۳- بررسی رابطه بین باورهای دینی با سنوات خدمت
- ۱۴۶ ۲-۶-۴- مقایسه باورهای دینی مدیران مدارس با توجه به نوع مدارس

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

- ۱۴۸ مقدمه
- ۱۴۹ ۱- یافته های پژوهش و مقایسه اجمالی نتایج بدست آمده با تحقیقات انجام شده
- ۱۵۵ ۲- بحث و نتیجه گیری

۱۷۹ ۳-پیشنهادات اجرایی

۱۸۰ ۴-پیشنهادات پژوهشی

منابع پژوهشی

۱۸۲ منابع فارسی

۱۹۲ منابع انگلیسی

ضمائم

- پرسشنامه تعیین باورهای دینی مؤثر بر کنترل و نظارت پیوست شماره ۱
- پرسشنامه سنجش باورهای دینی مدیران پیوست شماره ۲
- پرسشنامه ارزیابی عملکرد مدیران پیوست شماره ۳
- مجوزهای سازمان آموزش و پرورش پیوست شماره ۴

فهرست جداول

شماره صفحه	جداول فصل دوم
۵۲	جدول ۱-۲. مؤلفه های ارزش های اسلامی احصا شده توسط منابع مختلف بهره برداری شده از پایان نامه حسن زارعی متین، علیرضانادری و کتاب فرماندهی و مدیریت در اسلام آیت الله مکارم شیرازی
۵۴	جدول ۲-۲. مقایسه مؤلفه های ارزش های اسلامی احصا شده توسط منابع مختلف بهره برداری شده از پایان نامه سید علی سجادی، زین العابدین رحمانی و کتاب های علی کاظمی و علیرضا علی احمدی.....
۶۰	جدول ۳-۲. فهرست کارکردهای مدیریت از دید صاحب نظران مختلف
۶۷	جدول ۴-۲. تکامل نقشهای نظارت
۶۸	جدول ۵-۲. دوره های اصلی تکامل تاریخی نظارت آموزشی
۷۵	جدول ۶-۲. الگوی متمایز راهنمایی آموزشی
۷۸	جدول ۷-۲. نقش نظارتی مدیران از نظر جان وایلز و جوزف باندی
۷۹	جدول ۸-۲. وظایف نظارت و راهنمایی تعلیماتی از نظر بن هاریس
۷۹	جدول ۹-۲. جریان فعالیت های نظارت و راهنمایی تعلیماتی
جداول فصل سوم	
۱۱۹	جدول ۱-۳. باورهای دینی مؤثر بر کنترل و نظارت و سؤال مربوط به هر باور.....

جدول ۳-۲. حیطة های نظارت مدیران و سؤال مربوط به هر حیطة نظارتی..... ۱۲۰

جداول فصل چهارم

جدول ۴-۱. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک رشته تحصیلی..... ۱۲۳

جدول ۴-۲. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک گذراندن آموزش ضمن خدمت..... ۱۲۴

جدول ۴-۳. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک میزان تحصیلات..... ۱۲۵

جدول ۴-۴. توزیع فراوانی و درصد افراد نمونه به تفکیک سنوات خدمت..... ۱۲۵

جدول ۴-۵. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین باورهای دینی و عملکرد مدیران در نظارت بر برنامه درسی..... ۱۲۷

جدول ۴-۶. رگرسیون گام به گام نظارت بر برنامه درسی از روی مولفه های باورهای دینی..... ۱۲۹

جدول ۴-۷. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین باورهای دینی و عملکرد مدیران در نظارت بر عملکرد کارکنان آموزشی (معلمان)..... ۱۳۰

جدول ۴-۸. تحلیل رگرسیون گام به گام نظارت بر عملکرد کارکنان آموزشی (معلمان) بر پایه مولفه های باورهای دینی..... ۱۳۲

جدول ۴-۹. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین باورهای دینی و عملکرد مدیران در نظارت بر روابط کارکنان آموزشی، اداری و خدماتی با دانش آموزان و والدین..... ۱۳۳

جدول ۴-۱۰. رگرسیون گام به گام نظارت بر روابط کارکنان آموزشی، اداری و خدماتی با دانش آموزان و والدین از روی مولفه های باورهای دینی..... ۱۳۵

جدول ۴-۱۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین باورهای دینی و عملکرد مدیران در نظارت بر تأمین، توزیع و تخصیص اعتبارات و کمک های مردمی..... ۱۳۶

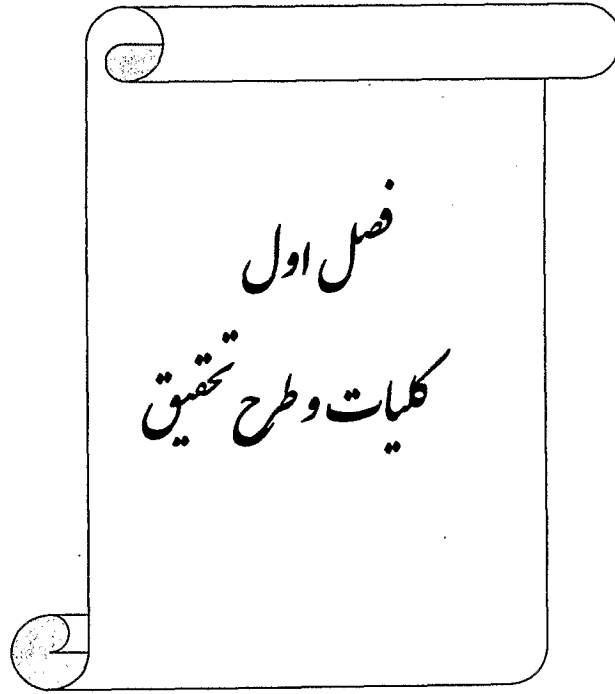
- ۱۳۸ جدول ۴-۱۲. تحلیل رگرسیون گام به گام نظارت بر تأمین، توزیع و تخصیص اعتبارات
و کمک های مردمی بر پایه مولفه های باورهای دینی
- جدول ۴-۱۳. تحلیل واریانس چند متغیره تحصیلات با عملکرد، نظارت بر برنامه درسی،
نظارت بر معلمان، نظارت بر روابط انسانی، نظارت بر امور مالی و بودجه.....
- ۱۳۹ جدول ۴-۱۴. تحلیل واریانس چند متغیره سنوات خدمت با عملکرد، نظارت بر برنامه
درسی، نظارت بر معلمان، نظارت بر روابط کارکنان با والدین و دانش آموزان، نظارت بر
تأمین، توزیع و تخصیص بودجه
- ۱۴۱ جدول ۴-۱۵. تحلیل واریانس چند متغیره رشته تحصیلی با عملکرد، نظارت بر برنامه
درسی، نظارت بر معلمان، نظارت بر روابط کارکنان با والدین و دانش آموزان، نظارت بر
تأمین، توزیع و تخصیص بودجه
- ۱۴۳ جدول ۴-۱۶. نتایج آزمون تی مستقل بین باورهای دینی مدیران و میزان تحصیلات
آنها.....
- ۱۴۴ جدول ۴-۱۷. نتایج آزمون تی مستقل باورهای دینی مدیران و رشته تحصیلی آنها.....
- ۱۴۵ جدول ۴-۱۸. نتایج آزمون تی مستقل بین باورهای دینی مدیران و سنوات خدمت آنها.....
- ۱۴۶ جدول ۴-۱۹. نتایج آزمون تی مستقل باورهای دینی مدیران و نوع مدارس آنها.....

نمودارها

شماره صفحه	نمودارهای فصل دوم
۲۸	نمودار ۲-۱. شبکه باورهای دینی
۵۷	نمودار ۲-۲. رابطه اصول مدیریت و نظام ارزشی
۹۳	نمودار ۲-۳. الگوی ماهواره ای عملکرد سازمانی
۹۴	نمودار ۲-۴. مدل نیت رفتاری
۹۸	نمودار ۲-۵. فرآیند کنترل و نظارت

نمودارهای فصل چهارم

۱۲۴	نمودار ۴-۱. درصد نمونه ها به تفکیک رشته تحصیلی
۱۲۴	نمودار ۴-۲. درصد نمونه ها به تفکیک گذراندن آموزش ضمن خدمت
۱۲۵	نمودار ۴-۳. درصد نمونه ها به تفکیک میزان تحصیلات
۱۲۶	نمودار ۴-۴. درصد نمونه ها به تفکیک سنوات خدمت



فصل اول

کلیات و طرح تحقیق

مقدمه

از آن جا که فرهنگ غرب در حوزه های مختلف و طی مراحل توسعه علوم از جمله در انتخاب مسأله، روش تحقیق، ارائه راه حل ها و سیاست ها، دادن فرضیات تحت تأثیر مبانی و اصول معرفت شناسی علوم اجتماعی موجود ظهور و بروز دارد. لذا علوم انسانی و اجتماعی در غرب مبتنی بر فلسفه، تاریخ، فرهنگ و تجارب اندیشمندان و محققین جوامع غربی است. بومی کردن علوم انسانی و اجتماعی بر این پیش فرض و مبنا استوار است که فرضیات، مفاهیم و مبانی، اصول و روش های علوم انسانی و اجتماعی از تاریخ، فرهنگ و تجارب و دستاوردهای تمدن های غیر غربی نیز قابل انتزاع است. امروزه دیگر نظریه های علمی به ویژه تئوری های علمی مطرح در حوزه ی علوم اجتماعی و انسانی را بدون توجه به خاستگاه اجتماعی، تاریخی و فضای فرهنگ و اجتماعی که علوم مزبور در آن شکل گرفته است، مورد توجه و تحلیل قرار نمی دهند و همراه با رویکرد ارزشی، تاریخی، فرهنگی به تحلیل علوم اجتماعی و اثرگذاری آن در جوامع می پردازند. بنابراین اگر ما مقوله اسلامی کردن و یا بومی شدن علوم را مطرح می کنیم، دقیقاً می توانیم این بحث را در همان سطحی قرار دهیم که در دیگر فرهنگ ها راجع به خودی کردن علم و دانش و بومی کردن آن مطرح می شود. هنگامی که از کنترل و نظارت اسلامی به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت نام برده می شود یکی از اولین اشاره ها متوجه شخص مدیر می شود. در قرآن کریم، کتاب نفیس نهج البلاغه و بسیاری کتب مدیریت اسلامی به بحث اخلاق و ویژگی های مدیر پرداخته شده است. از جمله این ویژگی ها باورهای دینی مدیر است که این رساله به تبیین و بررسی آن پرداخته شده

است. عامل دیگری که کفایت مدیر مسلمان را حائز اهمیت می سازد تأثیری است که موقعیت تربیتی مدیر و جایگاه او به عنوان یک صاحب منصب در نظام حکومتی اسلام، در معرفی اسلام دارد. در سخنان پیشوایان دین مضامین «الناس علی دین ملوکهم» مردم بر روش و سیره فرمانروایان خود هستند و یا «الناس بامرائهم ائمه من آبائهم» مردم به فرمانروایان و مدیران جامعه خود شباهت بیشتری دارند تا پدران خود، همه حکایت از این دارد که مدیران در سازندگی و تربیت افراد تأثیر بسزایی دارند. بر خوردها، انگیزه ها و سیره ی مدیران بر فرهنگ و اخلاق جامعه تأثیر می گذارد تا آنجا که شیوه های رفتاری یک ملت را می توان انعکاسی از رفتار مدیران به حساب آورد.

۱- تعریف و بیان مسأله تحقیق

امروزه مدیریت در گرایش های مختلف بازرگانی، دولتی، آموزشی و... از جمله رشته های دانشگاهی و از مشاغل مورد نیاز هر جامعه می باشد. از ابتدای قرن ۲۰ که تیلور به بحث مدیریت پرداخته و با هدف افزایش کارایی به تقسیم کار توجه خاص مبذول داشت تا کنون که با نظریه های روابط انسانی مواجه هستیم، دنیای علم مدیریت نظرات و دیدگاههای مختلف به خود دیده است. به راستی بهترین الگو و نظریه مدیریتی کدام است؟ در جواب این سؤال باید به جامعه ای که نظریه در دل آن نقش بسته نظر داشت و به محیط و شرایط سازمان نگریست که در نهایت به نظریه اقتضایی مدیریت خواهیم رسید. کشور ما یک کشور اسلامی است با همه ارزش ها، فرهنگ و اعتقادات خاص خود و اسلامی سازی علوم زیر مجموعه ای از جریان وسیع تری است که بومی سازی علمی نام دارد. (علی احمدی، ۱۳۸۲، ۵)

با تشکیل نظام اسلامی در ایران زمینه برای اجرای احکام اسلامی از یک سو و تبیین علوم و امور هماهنگ با ارزش ها برای اداره کشور از سوی دیگر فراهم گردیده است. کسی در این جهت شک ندارد که مدیریت فعلی جامعه اسلامی، آرمانی و کاملاً مطلوب نیست، اما این سخن به معنای غلط بودن صد در صد آن و لزوم

جاننشینی آن با شیوه ای دیگر از مدیریت نیست. با مروری کوتاه به تاریخ حکومت علی (ع) این حقیقت روشن می شود که حکومت آن حضرت هم _ با این که سر مشق حکومت اسلامی بود _ تا چه اندازه با مشکلات و نابسامانی ها مواجه بود: خیانت کار گزاران حکومتی، جنگ منافقان، خیانت عوامل حکومت و صدها مورد از این قبیل نشان می دهد که تخلف از قوانین اسلامی _ در درون حکومت علی (ع) _ تا چه اندازه زیاد بود. (مصباح یزدی، ۱۳۷۹، ۳۵) جامعه ی ما نیز که قریب به ۳۰ سال از وقوع انقلاب اسلامی در آن می گذرد و شعار دین مداری به خصوص در انتخاب ها و انتصاب ها مطرح است، با این سؤال روبروست که چرا آنچه در عمل از کارکنان و مدیران در سازمان ها و سطوح مختلف سازمانی مشاهده می شود با آنچه از معتقدان به دین مبین اسلام انتظار می رود متفاوت است؟ مدتهاست که موضوع پایبندی افراد سازمان ها بالاخص مدیران به احکام عبادی، اخلاقی، اعتقادی و سیاسی اسلام و همبستگی یا تعارض عملکرد آنها با این اعتقادات توجه محققان را به خود جلب کرده است و سؤال اساسی این است که آیا باور های دینی با عملکرد سازمانی مدیران رابطه دارد؟ چرا مردم در محیط های رسمی و غیررسمی دارای رفتار و عملکرد متفاوت هستند و چه عاملی سبب می شود در سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی رفتار مدیران با ارزش های دینی آنها ناسازگار باشد؟ چه چیزی باعث بروز این رفتار می شود و چگونه می توان به رفتار مطابق با ارزش ها دست یافت؟ چرا بعضی کارکنان و مدیران مدارس همچون دیگر سازمانهای رسمی دچار خطا و حتی جرم می شوند؟ مدیرانی که عهده دار امور مربوط به تعلیم و تربیت و سامان دهی فعالیت های تربیتی معلمان _ با توجه به حساسیت کار معلمان و قداست شغل ایشان _ و امور دانش آموزان که سرمایه ی اصلی کشور هستند، می باشند.

۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

در دو قرن اخیر استعمارگران برای دستیابی به منابع غنی ممالک اسلامی و ضعیف نگهداشتن آنها اقدام به صدور فرهنگ غربی و تهی کردن ملل مسلمان از هویت مذهبی و فرهنگی شان نموده اند. (همفر^۱، ۱۳۷۰، ۱۰-۷) در این اثنا مردمی که خود طلایه داران علم و فرهنگ بودند از کاروان پیشرفت جا مانده اند و ما امروز برای جبران این تأخیر بیش از پیش به وجدان کاری، اخلاق کار، مسئولیت، تعهد و عملکرد مناسب برای اثربخش تر کردن نظام اجتماعی و سازمان ها و به خصوص سازمان های آموزشی که زیر بنای توسعه همه جانبه کشور می باشد نیازمندیم. بررسی هایی که در سازمان های گوناگون انجام یافته آشکار می سازد کارکنانی که دارای اخلاق کار هستند (به دلیل خاستگاههای دینی) به طور معمول نسبت به آن احساس تعهد اخلاقی می کنند و آن را یک گزینش عقلانی و سودگرایانه به شمار نمی آورند. بنابراین کار و کوشش سخت و پرهیز از بیهودگی، تعهدات و وظیفه های اخلاقی به شمار می آیند و به طور معمول تعهدی نیرومند به سازمان و هدف های آن به وجود می آورد. (دیویس و نیواستروم^۲، ۱۳۷۵، ۷۹)

باید توجه داشت که رفتار کارکنان تحت تأثیر نگرش آنهاست و نگرش نیز از عقاید معنوی افراد تأثیر می پذیرد. عقاید زیربنای عقلانی و منطقی نگرش ها به شمار می روند و نگرش پایه و اساس رفتار انسانهاست. لذا ضرورت ایجاد یک انگیزه و اصلاح درون فردی به وسیله ارزش های مذهبی در دهه های اخیر توسط محققان در حیطه مدیریت مطرح و برای اجرای آن اقدامات وسیعی را انجام داده اند. "چنانچه نتیجه یک تحقیق پیمایشی نشان داده است که بیش از ۹۰ درصد از شرکت ها (در آمریکا و اروپا) کوشیده اند اصول اخلاقی را

^۱-Hemfer

^۲-Davis And Newstorm