

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد مشاوره شغلی

عنوان

بررسی رابطه اخلاق حرفه ای اسلامی با تعهد سازمانی در شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های
نفتهی شهرستان شهرکرد

استاد راهنما

دکتر عنایت الله شریفی

استاد مشاور

دکتر کیومرث فرحبخش

استاد داور

دکتر ابوالفضل کرمی

نگارنده

لیلا حسینی

پاییز ۱۳۹۰

تقدیم

تقدیم به سبزترین واژه های هستی

پدر و مادر مهربانم

سمبل مهر و ایثار و بردباری،

که وجودشان آرام بخش جان است.

تقدیم به همسر مهربانم

مشوق و همراهی دلسوز،

که با محبت بر کاستی هایم شکیباست.

سپاس

ستایش بی کران مخصوص خداوندی است که عشق به آموختن را در انسان ها نهاد و سپاس او را که ساکنان طریقت نور را به یاری گماشت تا توفیق یابیم، خوشه چین خرمن معرفت و قطره نوش دریای علم باشیم.

والا ترین تشکر و سپاس خود را نسبت به اساتید ارجمند و بزرگواران:

آقای دکتر عنایت الله شریفی

استاد راهنما

آقای دکتر کیومرث فرحبخش

استاد مشاور

آقای دکتر ابوالفضل کرمی

استاد داور

ابراز می دارم و سلامت آنها را از بارگاه الهی خواهانم.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی شهرستان شهرکرد انجام شد. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و جامعه مورد پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فراورده های نفتی شهرستان شهرکرد که در سال ۱۳۹۰ مشغول به کار بودند. در این پژوهش اندازه جامعه ۱۲۰ نفر بود، لذا مطالعه با سرشماری کل اعضای جامعه صورت گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته اخلاق حرفه ای اسلامی و پرسشنامه تعهد سازمانی می یو و آلن (۱۹۹۷) استفاده شد.

برای تحلیل آماری داده های پژوهش از روش های آمار توصیفی (تنظیم جدول داده ها، محاسبه میانگین، انحراف معیار و ...) استفاده شد و جهت آزمون فرضیه های پژوهش از روش آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t برای دو گروه مستقل استفاده شد.

نتایج تحلیل داده های پژوهش به شرح زیر است:

نتایج این پژوهش نشان داد بین اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد و فرضیه اصلی پژوهش تایید شد. بین اخلاق حرفه ای اسلامی و ابعاد تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت معنادار یافت شد به جز در مورد تعهد مستمر که رابطه معنادار نبود. در مقایسه بین گروه زنان و مردان، در هر دو متغیر اخلاق حرفه ای و تعهد سازمانی، میانگین گروه زنان بالاتر بود.

کلیدواژه ها: اخلاق حرفه ای اسلامی، تعهد سازمانی، تعهد مستمر، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه.....	۱۱
۱-۲- بیان مسئله.....	۱۲
۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۱۷
۱-۴- اهداف تحقیق.....	۱۸
۱-۵- فرضیه های تحقیق.....	۱۸
۱-۶- شرح واژه ها و اصطلاحات بکار رفته در تحقیق.....	۱۸

فصل دوم: مبانی نظری پژوهش

۲-۱- اخلاق حرفه ای اسلامی.....	۲۱
۲-۱-۱- معناشناسی اخلاق و علم اخلاق.....	۲۱
۲-۱-۲- تقسیم بندی اخلاق.....	۲۲
۲-۱-۳- اهمیت و نقش اخلاق در زندگی.....	۲۳
۲-۱-۴- تغییرپذیری در اخلاق و رفتار انسان.....	۲۶
۲-۱-۵- ویژگی ها و نظام اخلاقی قرآن.....	۲۷
۲-۱-۶- تعریف اخلاق حرفه ای.....	۲۹
۲-۱-۷- اهمیت و ضرورت اخلاق حرفه ای.....	۳۰
۲-۱-۸- ملاک نهایی اخلاق حرفه ای.....	۳۱

- ۳۱..... ۹-۱-۲- آثار فراسازمانی اخلاق حرفه ای.....
- ۳۲..... ۱۰-۱-۲- اخلاق حرفه ای در تمدن ایران.....
- ۳۲..... ۱۱-۱-۲- فقر اخلاق حرفه ای در ایران کنونی.....
- ۳۳..... ۱۲-۱-۲- تبیین فقر اخلاق حرفه ای در ایران.....
- ۳۳..... ۱۳-۱-۲- اخلاق حرفه ای در تمدن اسلام.....
- ۳۴..... ۱۴-۱-۲- مبنای اخلاق حرفه ای در نهج البلاغه.....
- ۳۴..... ۱۵-۱-۲- مبنای سازمان دهی اخلاق حرفه ای اسلامی.....
- ۳۶..... ۱۶-۱-۲- نقش شناخت حقوق در اصلاح اخلاق حرفه ای اسلامی.....
- ۳۶..... ۱۷-۱-۲- بستر شکل گیری و پایداری اخلاق حرفه ای اسلامی.....
- ۴۰..... ۱۸-۱-۲- نقش باورهای دینی در اخلاق حرفه ای.....
- ۴۱..... ۱۹-۱-۲- اصول اخلاق حرفه ای اسلامی.....
- ۴۹..... ۲-۲- تعهد سازمانی.....
- ۴۹..... ۱-۲-۲- تعاریف تعهد سازمانی.....
- ۵۱..... ۲-۲-۲- اهمیت و الزام تعهد سازمانی.....
- ۵۲..... ۳-۲-۲- دیدگاههای تعهد سازمانی.....
- ۵۵..... ۴-۲-۲- شرایط ایجاد تعهد سازمانی.....
- ۵۶..... ۵-۲-۲- رابطه تعهد سازمانی با سایر متغیرهای شغلی.....
- ۵۷..... ۶-۲-۲- راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی.....
- ۵۸..... ۳-۲- تحقیقات پیشین.....
- ۵۸..... ۱-۳-۲- پیشینه پژوهشی در اخلاق حرفه ای اسلامی.....

۲-۳-۲- پیشینه پژوهشی در تعهد سازمانی.....۵۹

فصل سوم: روش اجرای تحقیق

۳-۱- مقدمه.....۶۱

۳-۲- جامعه آماری.....۶۱

۳-۳- نمونه و روش نمونه گیری.....۶۱

۳-۴- ابزار پژوهش.....۶۱

۳-۵- شیوه اجرای پژوهش.....۷۱

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری یافته های تحقیق

۴-۱- توصیف آماری متغیرها.....۷۳

۴-۲- یافته های مربوط به فرضیه های تحقیق.....۷۵

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه.....۷۹

۵-۲- بحث در مورد یافته های پژوهش.....۸۰

۵-۳- نتیجه گیری.....۸۲

۵-۳- محدودیت ها و مشکلات پژوهش.....۸۳

۵-۴- پیشنهادات کاربردی.....۸۳

۵-۵- پیشنهادات پژوهشی.....۸۴

کتابنامه.....۸۵

پیوست ها

پرسشنامه تعهد سازمانی.....۹۰

پرسشنامه اخلاق حرفه ای اسلامی.....۹۳

فهرست جداول

جدول ویژگی های فردی آزمودنی ها.....۷۳

جدول میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش.....۷۴

جدول همبستگی اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد سازمانی.....۷۵

جدول همبستگی اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد عاطفی.....۷۵

جدول همبستگی اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد مستمر.....۷۶

جدول همبستگی اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد هنجاری.....۷۶

جدول نتایج آزمون t برای مقایسه اخلاق حرفه ای اسلامی زنان و مردان.....۷۷

جدول نتایج آزمون t برای مقایسه تعهد سازمانی زنان و مردان.....۷۷

فصل اول

کلیات تحقیق

□□□□ مقدمه:

از گذشته های دور تا دوره معاصر عوامل گوناگون در ایجاد اخلاق کسب و کار و تحول آرمی ثر بوده است مانند اندیشه های فلاسفه و دانشمندان درباره موضوعاتی از قبیل عدالت، صداقت، درستکاری، رعایت انصاف و توجه به موازین اخلاقی در معامله و رفتار با افراد دیگر. گرچه در دوره مدرن باطرح اندیشه های جدید مباحثی مانند جدایی دین از سیاست در دنیا به صورتی افراطی مطرح شد، اما اعتقادات مذهبی و تعالیم انبیا نیز از جمله عواملی ثیر گذار بر شکل گیری و تحول اخلاق کسب و کار به شمار می آید. برخی از جامعه شناسان و پژوهشگران در زمینه ثیر مذاهب، اعتقادات و هنجارهای پذیرفته شده در کشورها و مناطق مختلف بر اوضاع اقتصادی، توسعه صنعتی وسط رفاه جوامع مورد نظر مطالعاتی انجام داده اند. براساس این تحقیقات، اخلاق مذهبی و اعتقادات پیروان مذاهب درباره نحوه نگرش آن ها نسبت به دنیا در فعالیت های اقتصادی و کسب و کار آن ها انعکاس می یابد و می تواند به موفقیت در کسب سود و برخوردار شدن از رفاه بیشتر کم کند یا گرایش به برخورداری از کسب و کار با سوددهی قابل توجه را کاهش دهد (وبر، ۱۹۷۱، ص ۷۵).

دری نگاه اجمالی به کشورهای توسعه یافته دلایل توسعه در چنین کشورهایی می تواند موارد متعددی را شامل شود مانند اعتقادراس به توسعه، درک این نکته که کارها باید به صورت تیمی و جمعی انجام شود، تلاش برای ایجاد فرهنگ وفاق ملی به جای رشد فردی و پرداختن به دانش و دانایی. اما یکی از دلایل ناپیدایی که باء نیل به چنین توسعه ای در کشورهای فوق شده است توجه به اخلاق و تدوین منشور و اصول اخلاقی و پایبندی به آن و ایجاد نظام اخلاقیات یکپارچه در تمام سطوح و حرفه های گوناگون است. این اصول بر مبنای برنامه ریزی درست از نظر اخلاق حرفه ای و وجدان کار در کشورهای توسعه یافته سالهاست که مورد اجرا قرار گرفته و کوتاه مدتی است که مورد توجه کشورهای در حال توسعه نیز واقع شده است به گونه ای که تعهد سازمانی و > مسئولیت در انجام مشاغل و حرفه های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را تحقق بخشیده است (عطاریان، ۱۳۸۶، ص ۱).

ادیان الهی برای سعادت بشر تعلیماتی را به بشریت داده اند که به صورت اعتقادات مذهبی، توصیه ها و هنجارهای اخلاقی از سوی انبیا و رهبران هر دین تبیین شده است. ثیر تعالیم ادیان علاوه بر آنکه در

شخصیت فردی انسان ها انعکاس می یابد، در کیفیت فعالیت های حرفه ای آن ها نیز جلوه گر می شود. در تعالیم اسلام نیز برای برقراری تعادل در روابط اجتماعی و اقتصادی میان مردم اصول، دستورها، قواعد، هنجارها و توصیه های اخلاقی وجود دارد. تعدادی از اصول و دستورهای عام مزبور در برخی از آیات قرآن کریم به روشنی بیان شده اند. قواعد، هنجارها و توصیه های اخلاقی ه شده نیز دارای مبانی اخلاقی هستند و در فعالیت های اقتصادی و اجتماعی و انجام معاملات تجاری مسلمانان انعکاس یافته اند مانند لزوم وفای به عهد در سوخته ده (آیه ۱) و توبه (۴) و احادیثی از حضرت رسول چون: "لادین لمن لا عهد له: کسی که وفا ندارد دین ندارد" امانت داری و صداقت در معامله در سوره های اسرا (۱۷) و مومنون (۲۳)، پرهیز از کم فروشی، فریبکاری و دروغگویی در انعام (۶)، مطففین (۸۳)، اعراف (۶) و اسرا (۱۷) ممنوعیت رشوه و ربا خواری در سوره های بقره (۲) و آل عمران (۳) و ... و می بینیم که جایگاه اخلاق حرفه ای در دین اسلام جایگاهی بسیار ویژه است و درخور بذل توجه و تحقیق می باشد.

□□□□ بیان مساله

اخلاق، جمع خلق در لغتدارا دو معناست برخی اخلاق را بمعنا نیرو و سرشتباطند دانسته که برای انسان، تنها با دیده بصیرت و غیر اهر قابل درک باشد. در برابر خلق که به شکل و صورت محسوس و قابل درک با چشم اهر گفته شود و برخی دیگر خلق را به معنای صفتنفسان راس می دانند که انسان کارهای متناسب با آن را درن انجام دهد مانند شجاعت، کس که دارا خلق شجاعت است در رویاروی با دشمن تردید به خود رانم دهد در اصطلاح بسیاری از عالمان اخلاق مانند ابن مسکویه، ملامحسن فی کاشانی و غزالی، اخلاق را به همان معنای لغوی دوم بکار برده اند، یعنی معتقدند که اخلاق حال یا ملکه ای برای نف است که با داشتن آن، رفتار بدون فکر و اندیشه و با سهولت و آسانی از طرف کسی که دارای این هیئت نفسانی می باشد، صادر شود و برخی دیگر واژه ی اخلاق را به هرصفت چه پایدار و چه غیر پایدار که نشا انجام کارها پسندیده و نیکو و یاکارها بد و ناپسند در انسانم گردد، بکار برده اند گاه نیز واژه اخلاق صرفا به کسی که دارای صفات فاضله و پسندیده باشد، اطلاقم گردد (شریفی، ۱۳۸۹، ص ۱۹ و ۲۰).

بی تردید گرایش به ارزش های اخلاقی به طور فطری در نهاد آدمی وجود دارد. از این رو پیام آوران الهی همواره با تکیه بر ارزش های اخلاقی مردم را به رشد و رویش در جنبه های گوناگون زندگی دعوت می کردند. دانش اخلاق^۱ که عهده دار بیان و تامین سلامت روح و بیماری ها و راههای درمان آن است، در همین راستا شکل گرفته است. این علم که بدنال آموزش شیوه درست رفتار انسانی است، هم بعد شناختی و معرفتی^۲ و هم بعد

^۱ .ethics

^۲ .cognitive

عملی^۱ و رفتاری^۱ دارد در تقسیم بندی دانش اخلاق به سه نوع تقسیم می شود: اخلاق توصیفی^۲، اخلاق تحلیلی یا فرا اخلاق^۳ و اخلاق هنجاری^۴. اخلاق توصیفی با متد تاریخی و نقلی صرفا به توصیف و معرفی افراد، گروهها و جوامع مختلف بدون تحلیل عقلی و فلسفی آنها می پردازد. توصیف رفتارهای اخلاقی فرد یا جامعه خاص یا توصیه و ترغیب افراد به عمل بر طبق آنها یا اجتناب از آنها محور اصلی مباحث اخلاق توصیفی است. فرا اخلاق به بررسی تحلیلی و فلسفی مفاهیم و احکام اخلاقی می پردازد و موضوعاتی مانند مباحث مفهومی را در بر می گیرد و معنا یا تعریف اصطلاحات و مفاهیم مورد استفاده در جمله های اخلاقی مانند خود، بد، درست و نادرست را تبیین می کند. اخلاق هنجاری یا دستوری به بررسی افعال اختیاری انسان از جهت خوبی یا بدی، بایستگی یا نبایستگی و تحلیل آنها می پردازد و چگونگی تعیین ارزش های اخلاقی را مورد مطالعه قرار می دهد و به ایجاد قواعد و استانداردهای عملی مربوط می شود مانند تعیین ایف انسان یا عادات پسندیده ای که انسان باید کسب کند. مکاتب اخلاقی نتیجه گرایی و بیفیه گرایی و فضیلت گرایی در این حوزه قرار می گیرند اخلاق هنجاری زیر مجموعه هایی دارد که یکی از آنها اخلاق کاربردی^۵ است. اخلاق کاربردی یا کاربردی عبارت است از کاربرد و تطبیق استدلال ها، اصول، ارزشها و ایدئال های اخلاقی در مورد رفتارهای اخلاقی، اعم از رفتارهای فردی و اجتماعی. اخلاق کاربردی شامل اخلاق حرفه ای^۶ نیز می شود. مقصود از اخلاق حرفه ای تامل درباره ابعاد اخلاقی مسائل و موضوعاتی است که به مشاغل خاص مربوط می شود مانند اخلاق پزشکی، اخلاق تجارت و... (معارفی، ۱۳۸۸، ص ۲).

همچنین اخلاق حرفه ای به حوزه هایی از فرهنگ جامعه گفته می شود که عقاید و ارزش های مربوط به کار را در بر می گیرد و قابل شناسایی است و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می کند (رجب زاده، ۱۳۷۶، ص ۶۱).

رفتار اخلاقی و ارزش های اخلاقی موضوع مهمی است که در بسیاری از تحقیقات، مرتبط با اخلاق کسب و کار می باشد پژوهشگران دریافته اند که اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی، درآمد بیشتر، نگرش ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (بهاری فر و جواهری کامل، ۱۳۸۹).

در بررسی تحقیقات گذشته دریافتیم که در بین مطالعاتی که پیرامون اخلاق کار صورت پذیرفته اند به ندرت به اخلاق حرفه ای اسلامی پرداخته شده و به جز در مواردی معدود که در ادامه بیان می شود در بقیه مطالعات، اخلاق حرفه ای با تکیه بر نظریه های اخلاق جامعه غربی مورد مطالعه قرار گرفته اند.

1. behavioral

2. descriptive ethics

3. analytic/meta ethics

4. normative ethics

5. applied ethics

6. professional ethics

درویش یوسف (۲۰۰۰) استاد دانشگاه امارات متحده عربی مطالعه ای در خصوص اخلاق کار اسلامی صورت داد و آنرا به عنوان متغیر مداخله گر در ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در زمینه ای میان فرهنگی مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق که در سال ۲۰۰۱ میلادی منتشر شد، ضمن پرداختن به مفهوم اخلاق کاری، اخلاق کاری اسلامی و اخلاق کاری پروتستان را با همدیگر مقایسه کرد و ارتباط بین اخلاق کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را مورد بررسی قرار داد. در این پژوهش محقق به شواهدی دست یافت که اخلاق کار اسلامی به طور مستقیم بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تاثیر میگذارد و رابطه بین این دو را تعدیل می کند. در این تحقیق حمایت از اخلاق کار اسلامی با افزایش سن، تحصیلات و تجربه کاری افزایش یافت (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۷). زارعی (۱۳۷۴) تحقیقی با عنوان " تبیین الگوی فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش های اسلامی در محیط کار و نقش آن بر رضایت شغلی " انجام داد که تا حدودی به موضوع اخلاق کاری از منظر اسلام نزدیک می باشد و در این تحقیق ایجاد فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش های اسلامی در کار در میزان رضایت شغلی افراد تاثیر مستقیم دارد.

یکی از نتایج اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی می باشد، وجود نیروی انسانی وفادار به ارزش های سازمانی و متمایل به حرفه عضویت در سازمان، تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از و ایف و مسئولیت های موافق و تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت نماید. تعهد سازمانی کارکنان اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان داشته و می تواند پیشگویی کننده مهمی برای اثر بخشی سازمان باشد به علاوه تعهد سازمانی نمی تواند موفق شود مگر اینکه اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن تعهد داشته باشند و تلاش نسبی نمایند (شاهقلی به نقل از رجایی پور، ۱۳۸۷).

تعهد^۱ و وجدان از زمره واژه هایی است که تعاریف زیادی از آن به عمل آمده است. خلخالی و همکارانش (۱۳۸۷)، ص ۱۲۳) به نقل از ویلیامسون و اندرسون^۲ (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را شدت و گستردگی مشاورت فرد در سازمان، احساس تعلق به شغل و سازمان و احساس هویت تعریف کرده اند. وجود احساس های مزبور در فرد به افزایش وابستگی گروهی و رفتار همکاری منجر خواهد شد. و نیز به نقل از سالانسیک^۳ (۱۹۷۷) تعهد را عبارت از پیوند دادن فرد به عوامل و اقدامات فردی وی می داند.

پورتر، استیرز مودی و برلین^۴ (۱۹۷۴) معتقدند که تعهد سازمانی^۵ شامل سه جز و عنصر است که عبارتند از: (۱) اعتقاد فرد به پذیرش اهداف و ارزش های سازمانی (۲) تمایل وی به اعمال تلاش جهت تحقق اهداف سازمانی و شغلی و... (۳) گرایش شدید او به حرفه عضویت سازمانی. در ادامه بکر^۶ (۱۹۹۲) با ساده کردن این تعریف اجزا تعهد سازمانی را به سه شاخه قابل توجه تقسیم و تفکیک نموده است. اولین بعد تعهد سازمانی، همان تعهد

^۱.commitment

^۲.Williamson & Anderson

^۳.Salansik

^۴.Porter , Steers & Berlin

^۵.organizational commitment

^۶.Becker

مستمر^۱ است که تعهد را بر حسب سرمایه گذاری های متنوع فرد در سازمان متبوع توجیه می نماید. هرچه میزان سرمایه گذاری ها بیشتر باشد، احتمال ترک خدمت کاهش می یابد. بعد دوم عبارت است از تعهد هنجاری^۲ یا نگرشی، که منظور از آن متعهد بودن به ارزش ها و اهداف سازمانی و نیز سازگاری با آنهاست. از ویژگی های این تعهد می توان به طرفداری فرد از سازمان، تمایل زیاد او به عضویت و در مقابل گرایش بسیار کمتر به ترک خدمت اشاره کرد. بعد سوم تعهد، تعهد عاطفی^۳ است که با تعهد نگرشی رابطه بسیار نزدیکی دارد و به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش های سازمانی و میل به ماندن تعریف می شود. این تعهد می تواند شاخه پیش بینی ترک خدمت و غیبت باشد (خلخالی و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۱۲۳).

تعهد، تمایل اجتماعی برای اختصاص توان وفاداری خود به سیستم های اجتماعی است، تعهد فرایندی است که از طریق آن علائق فردی افراد، بلخا الگوهای رفتاری سازمان یافته اجتماعی پیوند می یابد (کان و میشر، ۲۰۰۳ به نقل از شجاعیان، ۱۳۸۹).

در اینجا به طور مختصر به ۴ دیدگاه مربوط به تعهد سازمانی می پردازیم:

(۱) نظریه تعهد سازمانی استیرز: بنا بر اعتقاد استیرز، تعهد سازمانی متغیری است که به طور همزمان می توان آنرا هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفت (استیرز، ۱۹۷۷ به نقل از حسینی، ۱۳۸۰).

(۲) نظریه مزیت های جانبی بکر^۴: بکر می گوید فرد در طول زمان فعالیتش در سازمان، مزایا و امتیازات خاصی را بدست می آورد. این امتیازات ترک کردن محل کارش را برایش مشکل می کند (بکر، ۱۹۶۰ به نقل از شجاعیان، ۱۳۸۹).

(۳) الگوی عوامل سه گانه اثرگذار بر تعهد سازمانی: (۱- عوامل شخصی ۲- عوامل سازمانی ۳- عوامل غیر سازمانی).

(۴) الگوی سه بخشی تعهد سازمانی می یو و آلن: تعهد حرفه ای عبارت است از یک رابطه روانشناختی بین شخص و حرفه ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد. به عبارت دیگر تعهد حرفه ای یک حالت روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک حرفه خاص می باشد و در برگیرنده سه بعد است: ۱- تعهد عاطفی ۲- تعهد مستمر ۳- تعهد هنجاری

¹.continuance commitment

².normative commitment

³.affective commitment

⁴. side-best theory of Becker

گرچه هر سه نوع تعهد حرفه ای به احتمال باقی ماندن فرد در حرفه خود اشاره دارد اما ماهیت تعلق و دلبستگی به آن حرفه کاملاً متفاوت است و این حالت بستگی به نوع تعهد به حرفه دارد (جزایری و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۱۹۴-۱۹۵).

تعهد سازمانی نیروی انسانی، با توجه به ابعاد سه گانه آن به عنوان یک نگرش می تواند در میزان علاقمندی و رضایت شغلی، تمایل به ماندن و ترک سازمان تاثیر قابل ملاحظه ای داشته باشد. به طوریکه وجود چنین نیروی قوی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و رضایت کارکنان و پایین آمدن نرخ غیبت، تاخیر و ترک خدمت کارکنان می باشد. و عدم تعهد سازمانی در نیروی انسانی معمولاً با احساس بی تفاوتی کارکنان نسبت به مسایل و مشکلات سازمان مطابقت عملکرد پایین نرخ غیبت و تاخیر بیشتر همراه می باشد (ساروقی، به نقل از شجاعیان، ۱۳۸۹). کارکنان می توانند سازمان عدم تعهد خود نسبت به سازمان و محل کارشان را فقط از طریق غیبت و ترک شغلشان ابراز نمی کنند بلکه حتی ممکن است دست به رفتارهای مخرب و اقدامات منفی مثل کم کاری یا تاخیرات مکرر بزنند و یا در کار خود منفعل باشند (عطاریان، ۱۳۸۶).

در بررسی تحقیقات پیرامون تعهد سازمانی به مواردی از جمله تحقیقی که شجاعیان (۱۳۸۹) با عنوان "بررسی رابطه بین ویژگی های ۵ گانه شخصیتی نئو ولو شغلی با تعهد سازمانی دبیران شهرستان ممسنی" انجام داده بر می خوریم، نتایج این تحقیق نشان می دهد که بین اکثر ویژگی های شخصیتی با تعهد عاطفی، سازمانی و هنجاری رابطه معنادار وجود دارد، پاشا عنایتی و خدادادی (۱۳۸۳) نیز نتایج مشابهی را در تحقیقی با عنوان "رابطه میان ویژگی های ۵ گانه شخصیتی و ویژگی های شغلی کارکنان با تعهد سازمانی آنان در سازمان آ و برق اهواز" بدست آوردند. و نیز جزایری و همکاران (۱۳۸۵) در تحقیق "بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی های شخصیتهای با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی بیمارستان های اهواز" نیز به نتایجی مشابه دو مورد قبلی دست یافتند.

پیشوا در سال ۱۳۷۸ به بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با میزان تعهد دبیران دبیرستان های دخترانه دولتی شیراز پرداخته که از این مطالعه نتیجه گرفته شد بین جو سازمانی و تعهد دبیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. تعهد سازمانی در مطالعه ای دیگر در رابطه با جابجایی کارمندان و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت و مجیدی (۱۳۷۷) در این پژوهش دریافت که بین جابجایی کارمندان با رضایت شغلی و تعهد حرفه ای رابطه ای معکوس و معنادار دیده می شود. در پژوهش ساروقی (۱۳۷۵) بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت مدیران و کارکنان رابطه ای معکوس وجود داشت. و رجایی پور و بهرامی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "رابطه شفافیت نقش و تعهد سازمانی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" نشان دادند که بین شفافیت نقش و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. و در آخر در مطالعه ای که در سال ۱۳۸۸ توسط سلیمانی و مطهری با عنوان "رابطه توانمند سازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان" انجام شد، بین توانمند سازی مدیران و تعهد شغلی آنان رابطه معنادار کشف شد.

اکنون با توجه به فرهنگ اسلامی حاکم بر کشور ما این سوالات به هن می رسد که: جایگاه اخلاق حرفه ای در آموزه های دین مبین اسلام چیست اصول و مبانی اخلاق حرفه ای اسلامی کدامند اهمیت و لزوم اخلاقیات در محیط های کاری در ی جامعه اسلامی چگونه است و اخلاق حرفه ای اسلامی چه تاثیری بر تعهد سازمانی و ابعاد آن دارد

لذا در این تحقیق برآنیم تا به توصیف اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام، تبیین اصول و مبانی اخلاق حرفه ای اسلامی بر اساس فاکتورهایی چون درستکاری، بلند نظری، دقت، مسئولیت پذیری، قانون مداری، احترام متقابل، کارایی، رعایت حقوق مراجعان، راستگویی، رعایت حریم شخصی، خوش خلقی، سعه صدر، خوشرویی، خوش زبانی، تواضع، بی اعتنایی به دنیا، رازداری و و اهمیت و الزام اخلاق حرفه ای اسلامی و نیز رابطه اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام را با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهیم.

□□□□ اهمیت و رورت تحقیق:

اهمیت بررسی اخلاق در این است که در صورت درونی نشدن ارزش های اخلاقی در ی جامعه و سازمان های آن دیگر نه قانون، مساعی و تدابیر دولت و نه دیگر لوازم و سازوکار، کارکرد و کارایی نخواهد داشت (رضایی منش، ۱۳۸۳). اخلاق حرفه ای مفهوم و مقوله ای است که پ از ورود فرد به جامعه و تعامل او با محیط پیرامون معنا می یابد. مطالعه و بررسی موضوع اخلاق حرفه ای از این حی نیز دارای اهمیت است که بررسی و درک و شناخت علل و عوامل آشکار و پنهان بر روی اعتبار و میزان کیفیت کار تاثیر می گذارد (خمیده، ۱۳۸۳). رفتار اخلاقی و ارزش های اخلاقی موضوع مهمی است که در بسیاری از تحقیقات، مرتبط با اخلاق کسب و کار می باشد پژوهشگران دریافته اند که اخلاق کار قوی با بهره وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت و رضایت شغلی درآمد بیشتر، نگرش ها و باورهای محافظه کارانه بیشتری همراه است (بهارى فر و جواهرى کامل، ۱۳۸۹).

در کشور ما به لحاظ بهره مندی از فرهنگ اسلامی هم نین آموزه های فرهنگ سنتی و اسلامی، اخلاق و رعایت اصول اخلاقی همواره از جایگاه ارزنده ای در زندگی و کسب و کار مردم برخوردار بوده است، از ی طرف، پیامبر اسلام (ص)، هدف از رسالت خویش را تبیین و تشریح مکارم اخلاقی برمی شمرد و در این راستا از آن بزرگوار و دیگر پیشوایان دینی دستورات مهمی خطا به مسلمانان رسیده است که قابل توجه و شایسته تحقیق است و از طرف دیگر، آیین ایرانیان همواره بر محور اخلاق و رعایت اصول آن استوار بوده است. با توجه به افزایش مشارکت مردمی در امور مختلف کسب و کار و به منظور افزایش کارایی و اثر بخشی در سازمان ها، انجام و ارایه پژوهش هایی در رابطه با اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام ضروری به نظر می رسد. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نیز تازگی آن در مطالعات مشاوره ای در ایران و اهمیت این عامل در دستیابی سازمان ها به اهداف، بهبود عملکرد افراد و... در این پژوهش ما بدنبال آن هستیم تا رابطه بین اخلاق حرفه ای از دیدگاه اسلام را با تعهد سازمانی بررسی کنیم.

□□□□ اهدا تحقیق :

در این تحقیق اهداف زیر را پیش رو داریم:

هد کلی: تعیین رابطه اخلاق حرفه ای اسلامی با تعهد سازمانی

۱- تعیین رابطه اخلاق حرفه ای اسلامی با ابعاد سه گانه تعهد

۲- مقایسه اخلاق حرفه ای اسلامی در زنان و مردان

۳- مقایسه تعهد سازمانی در زنان و مردان

□□□□ فریه های تحقیق:

فریه کلی: بی اخلاق حرفه ای اسلامی و تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

۱- بین اخلاق حرفه ای اسلامی با تعهد عاطفی رابطه معنادار وجود دارد.

۲- بین اخلاق حرفه ای اسلامی با تعهد هنجاری رابطه معنادار وجود دارد.

۳- بین اخلاق حرفه ای اسلامی با تعهد مستمر رابطه معنادار وجود دارد.

۴- تعهد سازمانی زنان و مردان متفاوت است.

۵- اخلاق حرفه ای زنان و مردان متفاوت است.

□□□□ بشر واژه ها و مباحث بکار رفته در تحقیق:

الف: تعریف نظری

اخلاق حرفه ای (اسلامی): به حوزه هایی از فرهنگ جامعه (اسلامی) گفته می شود که عقاید و ارزش های مربوط به کار را در بر می گیرد و قابل شناسایی است و از قواعد کلی حاکم بر فرهنگ و جامعه تبعیت می کند (رجب زاده، ۱۳۷۶، ص ۶۱).

تعهد سازمانی: قبول ارزش های سازمان، تمایل به تلاش زیاد در راه سازمان و تمایل به ماندن در سازمان است (می و آلن، ۱۹۹۷).

ابعاد تعهد سازمانی

الف) تعهد عاطفی: بیانگر پیوستگی عاطفی و تعیین هویت کارمند با ارزش ها و اهداف سازمان می باشد (می و آلن، ۱۹۹۷).

(تعهد مستمر: یا عقلانی، بیانگر هزینه های ناشی از ترک سازمان و لذا اجبار به باقی ماندن در سازمان می باشد (می و آلن، ۱۹۹۷).

(تعهد هنجاری: بیانگر احساس تکلیف و دین و الزام به باقی ماندن در سازمان (می و آلن، ۱۹۹۷).

تعریف عملیاتی

اخلاق حرفه ای اسلامی: نمره ای است که از پرسشنامه اخلاق حرفه ای اسلامی که توسط محقق ساخته و به تایید اساتید راهنما و مشاور رسیده، به دست می آید.

تعهد سازمانی: نمره ای است که با توجه به ابعاد سه گانه تعهد (عاطفی، هنجاری و مستمر) از طریق پرسشنامه می و آلن بدست می آید.