



دانشگاه شهید چمران اهواز
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
گروه علوم تربیتی

پایان نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

عنوان تحقیق

بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه
معلمان شهرستان لالی

پژوهشگر
علی داد غیبی پور

استاد راهنما
دکتر عبدالله پارسا

استاد مشاور
سرکار خانم دکتر سکینه شاهی

اسفند ۱۳۸۹

تقدیرم بہ:

ہمدی کسانفہ کہ در ہی ترویج ارزشهای
واللای اخلاقی و انسانی کلام برمی و ارزند.

تقدیر و اتقان

باسپاس و ستایش به درگاه پروردگاری بهمتی که به ما قدرت تفکر و آموختن عطا فرمود؛ بر خود لازم می‌دانم از استاد که اقتدر و بزرگوارم جناب آقای دکتر عبداله پارسا که بارها بنی‌های عالمانه خویش، چه در طول دوران تحصیل و چه در انجام این پایان نامه، همیشه یاریا و یار بنده بوده اند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.

از استاد گرامی و ارجمندم، سرکار خانم دکتر سکنینه شاهی که مؤسسه مشاوره این تحقیق را بر عهده داشتند و نظرات ارزنده ای را به بنده ارائه نموده اند نیز صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می‌نمایم.

بچنین لازم می‌دانم از همه ی اساتید محترم گروه علوم تربیتی بالانص جناب آقای دکتریداله مهرعلینزاده، سرکار خانم دکتر پروانه ولوی، جناب آقای دکتر حسین الهام پور و جناب آقای دکتر عبدالمهدی معرف زاده که در طول دوران تحصیل در مقطع کارشناسی ارشد افتخار شاگردی آن ها را داشته ام تقدیر و تشکر بنمایم.

در پایان از همه ی دوستان، همکلاسی رشته مدیریت آموزشی به ویژه دوست عزیزم جناب آقای علی اکبر امیری نیز تشکر و قدردانی بعمل می‌آورم.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: کلیات پژوهش	
۲	مقدمه
۳	بیان مسئله
۶	اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش
۸	اهداف پژوهش
۸	فرضیات پژوهش
۸	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها
فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش	
۱۳	مقدمه
بخش اول: اخلاق کار	
۱۳	تعاریف اخلاق کار
۱۴	نظام اخلاقی قانون جاویدان
۱۵	نظریه‌های اخلاقی
۲۰	اهداف اخلاق حرفه‌ای
۲۲	سخنان پیامبر اکرم (ص) در مورد اخلاق کار
۲۴	اخلاق کارپروستانی و اخلاق کار اسلامی
۲۵	موانع اخلاق کار
۲۷	راهکارهای ارتقاء سطح اخلاق کار
بخش دوم: تعهد سازمانی	
۲۸	مفهوم تعهد سازمانی

۳۰ مدل‌های نظری تعهد سازمانی
۳۳ دیدگاه‌هایی در مورد کانون‌های تعهد سازمانی
۳۵ تعهد سازمانی؛ مفهوم یک بعدی یا چند بعدی؟
۳۵ دیدگاه‌های اولیه درباره تعهد سازمانی
۳۷ انواع الگوهای چند بعدی
۴۰ دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۴۱ تعهد سازمانی در آموزش و پرورش

بخش سوم: عملکرد شغلی

۴۲ مفهوم عملکرد شغلی
۴۳ عملکرد وظیفه‌ای در مقابل عملکرد زمینه‌ای

بخش چهارم: تحقیقات پیشین

۴۵ تحقیقات داخلی و خارجی
۵۲ جمع‌بندی

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

۵۴ مقدمه
۵۴ روش تحقیق
۵۴ جامعه آماری
۵۴ نمونه و روش نمونه‌گیری
۵۵ ابزارهای پژوهش
۵۵ الف) - پرسشنامه اخلاق کار
۵۷ ب) - پرسشنامه تعهد سازمانی
۶۰ ج) - پرسشنامه عملکرد شغلی

نحوه انجام پژوهش ۶۲

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها ۶۳

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

مقدمه ۶۵

یافته‌های توصیفی ۶۵

یافته‌های مربوط به فرضیه‌ها ۶۸

یافته‌های جانبی ۷۱

فصل پنجم: نتیجه‌گیری، پیشنهادات و محدودیت‌ها

مقدمه ۷۴

نتیجه‌گیری ۷۴

پیشنهادات ۸۳

محدودیت‌ها ۸۵

منابع و مأخذ

منابع فارسی ۸۷

منابع انگلیسی ۹۳

پیوست‌ها

پرسشنامه‌ها ۹۹

چکیده انگلیسی ۱۰۳

فهرست اشکال و جداول

شماره و عنوان	صفحه
شکل ۱-۱: الگوی ارتباط اخلاق با تعهد و عملکرد	۴
شکل ۱-۲: موانع رعایت اصول اخلاقی	۲۷
شکل ۲-۲: مدل نظری تعهد سازمانی مودی و همکاران	۳۰
شکل ۳-۲: مدل نظری ماتیو و زاجاک	۳۱
شکل ۴-۲: مدل نظری می‌یر و همکاران	۳۲
شکل ۵-۲: چهار دیدگاه مختلف تعهد	۳۵
جدول ۱-۳: توزیع فراوانی خصوصیات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان	۵۵
جدول ۲-۳: ضرایب پایایی پرسشنامه اخلاق کار در تحقیقات گذشته	۵۶
جدول ۳-۳: ضرایب پایایی پرسشنامه اخلاق کار در تحقیقات حاضر	۵۷
جدول ۴-۳: ضرایب پایایی خرده مقیاس تعهد عاطفی در تحقیقات گذشته	۵۸
جدول ۵-۳: ضرایب پایایی خرده مقیاس تعهد مستمر در تحقیقات گذشته	۵۸
جدول ۶-۳: ضرایب پایایی خرده مقیاس تعهد هنجاری در تحقیقات گذشته	۵۸
جدول ۷-۳: ضرایب پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی در تحقیق حاضر	۵۹
جدول ۸-۳: ضرایب روایی مؤلفه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی در تحقیق حاضر	۶۰
جدول ۹-۳: ضرایب پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه عملکرد شغلی در تحقیق گذشته	۶۰
جدول ۱۰-۳: ضرایب روایی مؤلفه‌های پرسشنامه عملکرد شغلی در تحقیق گذشته	۶۱
جدول ۱۱-۳: ضرایب پایایی پرسشنامه عملکرد شغلی در تحقیق حاضر	۶۱
جدول ۱۲-۳: ضرایب روایی پرسشنامه عملکرد شغلی در تحقیق حاضر	۶۲
جدول ۱-۴: توزیع پاسخ‌ها در مورد اخلاق کار	۶۵
جدول ۲-۴: توزیع پاسخ‌ها در مورد تعهد سازمانی	۶۶

- جدول ۳-۴: ضرایب همبستگی ساده بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی ۶۷
- جدول ۴-۴: توزیع پاسخ‌ها در مورد مؤلفه‌های عملکرد شغلی ۶۸
- جدول ۵-۴: میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق ۶۸
- جدول ۶-۴: ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق کار و تعهد سازمانی ۶۹
- جدول ۷-۴: ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق کار و تعهد عاطفی ۶۹
- جدول ۸-۴: ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق کار و تعهد مستمر ۶۹
- جدول ۹-۴: ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق کار و تعهد هنجاری ۷۰
- جدول ۱۰-۴: ضرایب همبستگی ساده بین اخلاق کار و عملکرد شغلی ۷۰
- جدول ۱۱-۴: ضرایب همبستگی ساده بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ۷۰
- جدول ۱۲-۴: ضرایب همبستگی چندگانه عملکرد شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی ۷۱
- جدول ۱۳-۴: نتایج تجزیه و تحلیل واریانس یک‌راهه اخلاق کار معلمان از لحاظ سابقه خدمت ۷۱
- جدول ۱۴-۴: نتایج آزمون تعقیبی شفه جهت مقایسه اخلاق کار معلمان از لحاظ سابقه خدمت ۷۲

چکیده پایان نامه

نام خانوادگی: غیبی پور	نام: علی داد
عنوان پایان نامه: بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی.	
استاد راهنما: دکتر عبدالله پارسا	استاد مشاور: دکتر سکینه شاهی
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: علوم تربیتی
گرایش: مدیریت آموزشی	
محل تحصیل (دانشگاه): شهید چمران اهواز	
دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۸۹/۱۲/۹	تعداد صفحه: ۱۰۳
واژه‌های کلیدی: اخلاق کار، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای.	
چکیده	
<p>هدف از تحقیق حاضر تعیین رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی بوده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۵۵۹ نفر از معلمان شهرستان لالی بوده که تعداد ۲۰۰ نفر به شیوه تصادفی خوشه‌ای از ۳۷ مدرسه جهت نمونه انتخاب گردید و پس از توزیع پرسشنامه‌ها تعداد ۱۷۴ پرسشنامه عودت داده شد. جهت بررسی متغیرهای تحقیق از چهار پرسشنامه اخلاق کار علی (۱۹۸۷؛ نقل در کومار و رز، ۲۰۱۰)، تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷) با سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و پرسشنامه عملکرد شغلی که دارای دو مؤلفه عملکرد وظیفه‌ای بایرن و همکاران (۲۰۰۵) بوده و پرسشنامه عملکرد زمینه‌ای کونوی (۱۹۹۹؛ نقل در براتی‌احمدآبادی، ۱۳۸۷) استفاده گردید. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین اخلاق کار با تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد ولی بین اخلاق کار و تعهد مستمر ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. یافته‌های تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیرهای اخلاق کار و تعهد سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای عملکرد شغلی می‌باشند. بین اخلاق کار معلمان با سوابق بالای ۲۰ سال و معلمان با سوابق کمتر از ۱۰ سال تفاوت معناداری وجود دارد ولی بین اخلاق کار معلمان به لحاظ جنسیت و مقطع تدریس تفاوت معناداری یافت نشد. همچنین در تعهد سازمانی و عملکرد شغلی افراد به لحاظ خصوصیت‌های جمعیت شناختی از قبیل جنسیت، سابقه خدمت و مقطع تدریس تفاوت معناداری یافت نشد.</p>	

فصل اول

کلیات پژوهش

اخلاق که باید آن را بایدها و نبایدهای ارزشی _ فلسفی و ملاک و معیار سنجش درستی و نادرستی رفتار شخص نسبت به خود، دیگران و جامعه تعریف کرد، از مباحثی است که در یکی دو دهه اخیر مورد توجه دانشمندان و علمای مدیریت در جهان قرار گرفته و مقالات و کتاب‌های زیادی در این رابطه به رشته تحریر درآمده است (میرکمالی، ۱۳۸۲). از منظر دین مبین اسلام اخلاقیات و اصول اخلاقی از مباحث اساسی اجتماع و از خصوصیات بسیار مهم و لازم رهبری است و از آن جهت است که پیامبر اسلام (ص) هدف از رسالت خویش را به کمال رساندن مکارم اخلاقی معرفی کرده‌اند. از این رو اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها، بایدها و نبایدها می‌تواند نقش مهمی را در مدیریت اثربخش سازمان‌ها ایفا کند (عباس‌زاده، ۱۳۸۵).

یکی از علل بذل توجه و گسترش تحقیقات در حوزه اخلاق و به خصوص اخلاق کار^۱، پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری است (خانی‌جزنی، ۱۳۸۷). آموزش و پرورش نیز که یکی از شاخص‌های مهم توسعه هر جامعه‌ای محسوب می‌گردد، از این قاعده مستثنی نیست. در نظام تعلیم و تربیت، اخلاق کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. فقدان فضای اخلاقی سالم به منزله‌ی تهدیدی برای سازمان است؛ در این صورت، انرژی سازمان هدر می‌رود و توان سازمان به جای آن که صرف هدف شود، صرف شایعه، غیبت، کم‌کاری و... خواهد شد. اما وجود آن فرصت‌گران‌بهایی است و وجود فضای اخلاقی سالم، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و تأثیر چشم‌گیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد.

پژوهشگرانی که اخلاق کار اسلامی^۲ را مورد بررسی و مذاقه قرار داده‌اند به دامنه وسیعی از ارزش‌های هنجاری و پسندیده از قبیل سخت‌کوشی، تعهد، خلاقیت‌کاری، اجتناب از روش‌های غیراخلاقی و همکاری و رقابت صحیح در محیط کار اشاره نموده‌اند. اخلاق کار اسلامی بر رفتار مسلمانان و سازمان‌های آنان تأثیر بسزایی دارد (نصر^۳، ۱۹۸۴؛ نقل در ارشدی، ۱۳۸۶).

رفتارهای اخلاقی صرفاً بر اساس دستورات و رویه‌های قانونی نیست؛ بلکه بر اساس کدهای اخلاقی برگرفته از یک اجتماع به طور کلی است (شرمرهورن^۴ و همکاران، ۲۰۰۵). از آن جا که هر نوع رفتار فردی را نمی‌توان با قرار دادن در چارچوب قانون کنترل کرد؛ لازم است ارزش‌ها و هنجارهایی پرورش یابند که افراد را از درون کنترل نماید و رفتار آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار دهد. این باعث می‌شود که افراد خودکنترل باشند. بر همین اساس است که کانت^۵ (۱۳۸۰) اخلاق را عمل طبق تکلیف خویش و عمل طبق باورها و اعتقادات درونی شده تعریف می‌کند و نه از رفتار اخلاقی بلکه از خصلت اخلاقی سخن می‌گوید که نقطه

^۱. *Work Ethic*

^۲. *Islamic Work Ethic*

^۳. *Nasr*

^۴. *Shermerhorn*

^۵. *Kant*

اتصال رفتارها و انگیزه‌ها هستند. کانت عملی را اخلاقی می‌داند که برخاسته از خیر درونی باشد. در دین مبین اسلام از این صفت به حسن فاعلی رفتار تعبیر شده است.

بنابراین سازمان‌ها برای بهبود عملکرد کارکنان خویش می‌توانند به جای اعمال یک سیستم کنترل مستقیم و نظارت آمرانه، با ایجاد و تقویت جوی توأم با خود فرمانی و ترویج ارزش‌های مشترک بین اعضاء، حس تعلق و روحیه گروهی و تعهد آن‌ها را بهبود بخشیده و کارایی و اثربخشی فردی و سازمانی را تحقق بخشند. اما باید توجه داشت که اخلاق و عمل اخلاقی یقیناً متأثر از بستر فرهنگی جامعه است و به همین دلیل ضرورت دارد به این مفهوم در متن فرهنگ جامعه پرداخته شود.

بیان مسئله

بسیاری از رفتارها و اقدامات مدیران و کارکنان، متأثر از ارزش‌های اخلاقی بوده و ریشه در اخلاق دارد. عدم توجه به اخلاق کار در سازمان‌های ایرانی که از یک سو دارای ارزش‌های اخلاقی غنی بوده و از سوی دیگر با کشورهای پیشرفته فاصله قابل توجهی دارند، می‌تواند معضلات بزرگی را برای سازمان‌ها به وجود آورد. به علاوه با افزایش انتظارات اجتماعی از سازمان‌ها، جوامع نسبت به مسائلی مانند محیط زیست، حقوق زنان، کودکان، اقلیت‌ها، معلولان، برابری استخدام و کاهش نیروی انسانی، حساس‌تر شده‌اند. بی‌توجهی سازمان‌ها به این حقوق و عدم رعایت اصول اخلاقی در برخورد با ذی‌نفعان بیرونی، می‌تواند مشکلاتی را برای سازمان ایجاد کند و مشروعیت سازمان و اقدامات آن را مورد پرسش قرار داده و در نتیجه سود و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اخلاق کار ضعیف، بر نگرش افراد نسبت به شغل، سازمان و مدیران مؤثر بوده و می‌تواند بر عملکرد فردی، گروهی و سازمانی اثر بگذارد (رحمان‌سرشت و همکاران، ۱۳۸۸).

اخلاق کار و پیوند آن با تعهد سازمانی^۶ و همچنین متغیرهای فردی، توجه قابل ملاحظه‌ای را در نوشتارها و پژوهش‌های مدیریتی به خود جلب کرده است. برای مثال پترسون^۷ (۲۰۰۳)، آندلسک و استیب^۸ (۲۰۰۴)، الیزور و کاسلاوسکی^۹ (۲۰۰۱)، شوپکر^{۱۰} (۲۰۰۱)، خلیل و ابوسعید^{۱۱} (۲۰۰۹)، نویدفر (۱۳۸۵)، رشیدی (۱۳۸۴) و... را می‌توان نام برد. برخی دیگر از محققین نیز درباره ارتباط بین اخلاق کار و عملکرد شغلی به تحقیق پرداخته‌اند. برای مثال سلواراجان و کلونینجر^{۱۲} (۲۰۰۹)، فلوگرات^{۱۳} و همکاران (۲۰۰۷)، شوپکر (۲۰۰۳) و... را می‌توان نام برد. همچنین محققین دیگری نیز به بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و

^۶. *Organizational Commitment*

^۷. *Peterson*

^۸. *Andolsek And Stebe*

^۹. *Elizur And Koslowsky*

^{۱۰}. *Schwepker*

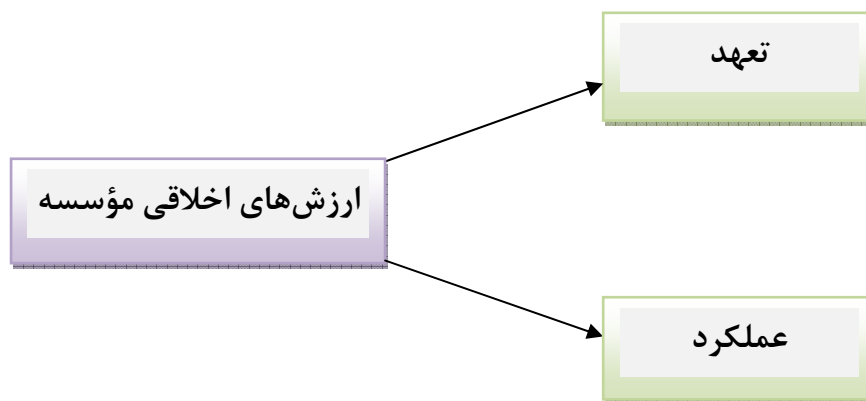
^{۱۱}. *Khalil And Abu-Saad*

^{۱۲}. *Selvarajan And Cloninger*

^{۱۳}. *Pflugrath*

عملکرد شغلی^{۱۴} پرداخته‌اند؛ که برای مثال می‌توان از جرامیلو^{۱۵} و همکاران (۲۰۰۵)، چشمی‌مقدم (۱۳۸۵) و... نام برد.

در این میان محققین اندکی به بررسی ارتباط سه‌گانه بین متغیرهای ذکر شده پرداخته‌اند. برای مثال شرما و همکاران (۲۰۰۹) با اقتباس از هانت^{۱۶} و همکاران (۱۹۸۹) ابتدا ارزش‌های اخلاقی مؤسسه را به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های جمعی و فردی کارمندان و سیاست‌های اخلاقی رسمی و غیررسمی سازمان تعریف نموده و سپس با بیان ارتباط بین ارزش‌های اخلاقی شرکت با تعهد و عملکرد شغلی از دیدگاه صاحب‌نظران مختلف، به ارائه یک الگوی تحقیقی می‌پردازند. مدل تحقیق شرما و همکاران (۲۰۰۹) در شکل (۱-۱) ارائه شده است.



شکل ۱-۱: الگوی ارتباط اخلاق با تعهد و عملکرد (شرما و همکاران، ۲۰۰۹).

ژانگ^{۱۷} و همکاران (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که پرواضح است که اخلاق کار مفهومی عام و فراگیر نیست؛ بلکه وابسته به شرایط جغرافیایی، فرهنگی، تاریخی و دیگر تفاوت‌های فردی است. از سوی دیگر یوسف^{۱۸} (۲۰۰۰) بیان می‌کند که اکثر تحقیقاتی که در مورد اخلاق کار صورت گرفته، در غرب و تمرکز آن‌ها نیز بر اخلاق کار پروتستانی بوده است.

حال آن که اخلاق کار در کشور ما بر اساس اخلاق کار اسلامی و هویت ملی است و اخلاق کار اسلامی تفاوت‌هایی با اخلاق کار پروتستانی دارد. یوسف (۲۰۰۰) بیان می‌کند که اخلاق کار اسلامی بر خلاف اخلاق کار پروتستانی تأکید زیادی بر روی نیت درونی افراد دارد تا نتایج. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: "اعمال انسان بر اساس نیت آن‌ها ظاهر می‌شود، بنابراین پاداش و تنبیه هر شخص باید بر اساس نیت او داده شود".

^{۱۴}. Job Performance

^{۱۵}. Jaramillo

^{۱۶}. Hunt

^{۱۷}. Zhang

^{۱۸}. Yousef

انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشورت، تواضع، وفای به عهد، خدمت‌گزاری و مدارا از جمله شیوه‌های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان‌ها محسوب می‌شوند (عباس‌زاده، ۱۳۸۵).

در اسلام هیچ‌گونه تأکیدی بر فضیلت کار به خاطر خودِ کار، آن‌طور که در صور خاصی از پروتستانیسم یافت می‌شود، وجود ندارد. در چشم‌انداز اسلامی، کار در پرتو نیازهای انسان و ضرورت برقراری تعادل و آرامش در زندگی فردی و اجتماعی افراد یک فضیلت تلقی می‌شود. اما این وظیفه کار کردن و تهیه و تدارک در جهت تأمین نیازهای فردی و نیازهای خانواده فرد همواره تحت کنترل نگه داشته شده و از افراط در آن، با تأکیدات قرآنی مبنی بر فانی و گذرا بودن زندگی، خطر حرص و طمع کاری و اهمیت اجتناب از ثروت‌اندوزی جلوگیری شده است (موثقی، ۱۳۷۸). این دیدگاه‌ها، سازمان‌های یک کشور اسلامی را از سازمان‌های مشابه در سایر کشورها متمایز می‌کند و به همین دلیل است که در تعریف مفهوم اخلاق، ابعاد و مصادیق عملی آن باید به ویژگی‌های خاص سازمان‌ها و بستر فرهنگی و اجتماعی آن‌ها توجه ویژه مبذول شود.

تعهد سازمانی و عوامل مرتبط با آن نیز توجه محققان بسیاری را به خود جلب کرده است. نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل می‌باشد (اسماعیلی، ۱۳۸۰).

اخلاق، موجب تعهدی درونی می‌گردد که جلوی گریزگاه‌های قانونی را می‌گیرد و فرد را متعهد می‌کند که حتی در موقعیت‌های تعریف نشده، کارش را به درستی انجام دهد و به سوی رفتار پسندیده حرکت نماید (انصاری‌رنانی، ۱۳۸۶). بنابراین تعهد کارکنان آموزش و پرورش به شغل و سازمان خود و عملکرد آنان نیز که تأثیر مستقیم با سرنوشت فردی و اجتماعی آحاد انسانی و فرزندان این مرز و بوم دارد، توجه ویژه‌ای را می‌طلبد.

شهرستان لالی در شمال شرقی استان خوزستان قرار دارد. نرخ ارتقاء دانش‌آموزان مقاطع ابتدایی و راهنمایی این شهرستان در بین ۴۰ منطقه و ناحیه آموزش و پرورش استان خوزستان ششم، دانش‌آموزان مقطع متوسطه نهایی دهم و دانش‌آموزان مناطق عشایری شهرستان لالی رتبه سی و نهم می‌باشند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود با بالا رفتن مقطع تحصیلی نرخ ارتقاء کاهش می‌یابد و از سوی دیگر شواهد تجربی نشان داده که اکثر دانش‌آموزان این منطقه در راهیابی به دانشگاه موفق نبوده‌اند. همچنین از آن‌جا که تعداد زیادی از مدارس این شهرستان زیر نظر اداره آموزش و پرورش عشایر استان اداره می‌شوند، کسب رتبه‌ی سی و نهم برای این منطقه شایسته نبوده و چنین نتایجی ممکن است از عملکرد و تعهد ناکافی معلمان به آموزش و پرورش نشأت گرفته باشد. از سوی دیگر این شهرستان به دلیل کمبود امکانات و تسهیلات زندگی، سالانه شاهد مهاجرت تعدادی از معلمان مجرب از این شهرستان به شهرستان‌های دیگر می‌باشد و بسیاری از معلمان دارای مشاغل دیگری غیر از معلمی بوده که ممکن است به آن مشاغل علاقه‌ی

بیشتری نشان داده و عملکرد و تعهد آن‌ها به آموزش و پرورش آن منطقه تحت تأثیر قرار گیرد. لذا از آن جا که محققان اندکی از قبیل شرما و همکاران (۲۰۰۹)، بهاری‌فر و جواهری‌کامل (۱۳۸۹) و باقری و تولایی (۱۳۸۹) به ارتباط بین اخلاق کار، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی اذعان داشته‌اند و همچنین با توجه به مزایای بی‌شمار اخلاق کاری در همه‌ی سازمان‌ها به طور عام و در آموزش و پرورش به طور خاص، محقق بر آن است که به بررسی ارتباط بین اخلاق کاری با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی معلمان بپردازد و مشخص نماید که آیا بین این متغیرها رابطه وجود دارد یا خیر؟ تناقض بین یافته‌های تحقیقات مختلف، عدم کفایت توجه به مفهوم و معنای اخلاق اسلامی، فقدان جامعیت در پرداختن همزمان به رابطه بین متغیرهایی چون اخلاق، تعهد و عملکرد، و همچنین علاقه‌مندی کارکنان مجرب آموزش و پرورش شهر لالی به مهاجرت از این شهر از دلایل پرداختن به این مسئله هستند. بررسی این رابطه‌ها کمک خواهد کرد که ارائه پیشنهاداتی در جهت افزایش عملکرد شغلی معلمان میسر شود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

پرداختن به مقوله اخلاق از آن جهت حائز اهمیت است که سازمان، مدیران و اعضای آن به طور مداوم در معرض تصمیم‌گیری‌های اخلاقی قرار دارند و مسائل اخلاقی به تناوب در مدیریت و سازمان روی می‌دهد. ضعف در سیستم اخلاقیات منجر به کاهش ارتباط سازمان با محیط و افزایش خسارت می‌گردد. این مفروضه امروزه تا حدی اهمیت یافته که موفقیت سازمان‌ها را در گرو رعایت اخلاق حرفه‌ای می‌دانند. دراکر^{۱۹} در اهمیت اخلاق ورزی مدیران می‌گوید: اگر مدیر فاقد اخلاق نیکو باشد یا درست کار نباشد روح و حیات سازمان را تباه می‌سازد (سرمدی و شالباف، ۱۳۸۶). جونز^{۲۰} (۲۰۰۸) بیان می‌کند هر سازمان، منشوری اخلاقی دارد. بعضی از قواعد منحصر به همان سازمان و جنبه مهم فرهنگ آن محسوب شده و برخی دیگر فراتر از حد و مرز آن سازمان هستند. اما در مجموع از سازمان‌ها انتظار می‌رود تا از قواعد اخلاقی و قانونی پیروی کنند زیرا زمانی که سازمان‌ها و مؤسسات به طور اخلاقی رفتار کنند، امتیازاتی برای جامعه و اعضای آن محسوب می‌شود.

اخلاق حرفه‌ای سبب می‌شود تا سازمان بر اساس اخلاقیات و مسؤولیت‌های اجتماعی عمل نماید. بنابراین رفتار سازمان‌های مسؤولیت‌پذیر قابل پیش‌بینی بوده زیرا بر اساس مبانی و اصول اخلاقی عمل می‌نمایند و همین عامل موجب کاهش تنش‌های درونی و بیرونی، پاسخگو بودن در قبال محیط و افزایش رقابت‌پذیری سازمان می‌گردد (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۵). چه بسیارند مدیرانی که با وجود داشتن خصوصیات مانند قاطعیت، تخصص، قدرت و آگاهی‌های لازم ولی به خاطر عدم رعایت مسائل اخلاقی در حوزه مدیریت، موفقیت مطلوب را کسب نکرده و در نتیجه با ناکامی‌هایی روبرو شده‌اند (عباس‌زاده، ۱۳۸۵).

^{۱۹}. drucker

^{۲۰}. Jones

نظام آموزش و پرورش به دلیل نقش خطیری که در راستای تعلیم و تربیت دانش‌آموزان بر عهده دارد همواره در زیر ذره‌بین جامعه قرار دارد. اگر جامعه به عنوان دینفعان اصلی نظام تعلیم و تربیت مشاهده نمایند که معلمان بر اساس وظایف ارزشمند و اخلاقی خویش عمل نمایند، همواره از آن‌ها حمایت خواهند کرد. از سوی دیگر معلم به عنوان فردی الگو، همیشه در تیررس دید دانش‌آموزان قرار دارد و اگر آن‌ها مشاهده نمایند که معلمانشان براساس اصول اخلاقی جامعه عمل نمی‌نمایند، به طور طبیعی آن‌ها نیز ممکن است در آینده این رفتار را بروز دهند؛ که این عامل می‌تواند ضربات جبران‌ناپذیری بر پیکره جامعه وارد نماید.

در صورت مشاهده ارتباط معنادار بین اخلاق کار و تعهد سازمانی می‌توان نتیجه گرفت که اخلاق کار با قبول ارزش‌های سازمان، عدم ترک سازمان و احساس تکلیف کارمند مبنی بر ماندن در سازمان ارتباط داشته و در نتیجه بر عملکرد شغلی وی تأثیر داشته باشد.

با اندکی تأمل و بازنگری به تحقیقات گذشته، چند نکته مشخص می‌گردد که ضرورت و اهمیت تحقیق را بیشتر آشکار می‌نماید.

اولاً: اکثر این تحقیقات در سازمان‌های تجاری انجام شده و گاهی یافته‌های آن‌ها با هم ضد و نقیض است. باتری^{۲۱} (۱۹۹۳؛ نقل در میرکمالی، ۱۳۸۲) در کتاب "اخلاق در مدیریت آموزشی" با اشاره به گفته دراکر بیان می‌کند که اغلب نظریه‌های سازمانی، مربوط به سازمان‌های اقتصادی و تجاری است و نتایج آن‌ها الزاماً قابل تعمیم به سازمان‌های آموزشی نیست. وی در این کتاب به توجه کردن به اهمیت و ارزش مسئله اخلاق در سازمان‌های آموزشی پرداخته است.

ثانیاً: بیشتر تحقیقات انجام شده در کشورهای غربی با تأکید بر اخلاق کار پروتستانی انجام شده است و ضرورت دارد در متن فرهنگ بومی خود به این مسئله پرداخته شود.

ثالثاً: هنوز در کشور ما تحقیقات جامعی که هر سه متغیر اخلاق کار، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی را به طور هم‌زمان مورد بررسی قرار دهند، اندک هستند و فهم بیشتر این مفاهیم نیازمند تحقیقات بیشتری است.

همچنین جامعه آماری تحقیق یعنی معلمان آموزش و پرورش شهرستان لالی از مناطقی است که به شدت از کمبود نیروی انسانی کارآموده و مهاجرت آن‌ها رنج می‌برد و این آسیب‌شناسی، نیازمند بررسی‌های همه‌جانبه‌ای است که در تحقیق حاضر به یک جنبه محدود آن در قالب رابطه بین مفاهیم مزبور با یک‌دیگر پرداخته می‌شود.

^{۲۱}. battery

اهداف پژوهش

هدف کلی این تحقیق بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و عملکرد شغلی از دیدگاه معلمان شهرستان لالی می‌باشد. بنابراین **اهداف جزئی** پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

۱. تعیین رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی در بین معلمان شهرستان لالی.
۲. تعیین رابطه بین اخلاق کار و عملکرد شغلی در بین معلمان شهرستان لالی.
۳. تعیین روابط چند گانه بین متغیرهای اخلاق کار، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین معلمان شهرستان لالی.

فرضیات پژوهش

در تحقیق حاضر بررسی فرضیات زیر مدنظر است:

۱. بین اخلاق کار و تعهد سازمانی در بین معلمان شهرستان لالی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۱-۱. بین اخلاق کار و تعهد عاطفی^{۲۲} در بین معلمان شهرستان لالی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۱-۲. بین اخلاق کار و تعهد مستمر^{۲۳} در بین معلمان شهرستان لالی رابطه معناداری وجود دارد.
 - ۱-۳. بین اخلاق کار و تعهد هنجاری^{۲۴} در بین معلمان شهرستان لالی رابطه معناداری وجود دارد.
 ۲. بین اخلاق کار و عملکرد شغلی در بین معلمان شهرستان لالی رابطه معناداری وجود دارد.
 ۳. بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در بین معلمان شهرستان لالی رابطه معناداری وجود دارد.
 ۴. متغیرهای اخلاق کاری و تعهد سازمانی تبیین کننده عملکرد شغلی می‌باشند.
- به منظور فهم بیشتر از موضوع، تلاش خواهد شد که در کنار یافته‌های اصلی تحقیق، عواملی مانند جنسیت، سابقه خدمت و مقطع تدریس معلمان نیز مورد بررسی قرار گرفته و بر این اساس تفاوت در متغیرهای تحقیق در گروه‌های کاری مختلف بررسی شود. یافته‌های مربوط به این بررسی تحت عنوان یافته‌های جانبی ذکر خواهند شد و در صورت ضرورت مورد تحلیل قرار خواهند گرفت.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

اخلاق کار: اخلاق کار یعنی عقاید اساسی فرد مبنی بر انجام کار منظم و معنوی بدون در نظر گرفتن پاداش (یانکلویچ^{۲۵}، ۱۹۸۲؛ نقل در هامیلتون _ آتول^{۲۶}، ۱۹۹۸). یا اخلاق کار عبارت است از مجموعه‌ای از

^{۲۲}. affective Commitment

^{۲۳}. Continuance Commitment

^{۲۴}. Normative Commitment

^{۲۵}. yankelovich

ارزش‌ها و نگرش‌ها و بروز آن‌ها به وسیله رفتار خاصی در محل کار. این تعریف از دو جزء ارزشی و رفتاری تشکیل یافته است (مک‌کورتنی و انجلز^{۲۷}، ۲۰۰۳؛ نقل در ژانگ و همکاران، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، اخلاق کار با استفاده از مقیاس ۱۷ گویه ای اخلاق کار اسلامی که توسط علی^{۲۸} (۱۹۸۷؛ نقل در کومار و رز^{۲۹}، ۲۰۱۰) ساخته شده است، مورد سنجش قرار گرفته است. نمره هر فرد از کل پرسشنامه نشانه دیدگاه او نسبت به اخلاق کار است.

تعهد سازمانی: از تعهد سازمانی تعاریف متعددی به عمل آمده است: ۱. تمایل قوی برای بقاء عضویت در سازمان؛ ۲. تمایل به تلاش زیاد به خاطر سازمان و ۳. باور قاطع به ارزش‌ها و اهداف سازمان. (مودی^{۳۰} و همکاران، ۱۹۷۹؛ نقل در بحری^{۳۱}، ۲۰۰۹). تعهد سازمانی از سه سازه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری تشکیل شده است (آلن و می‌یر^{۳۲}، ۱۹۹۰؛ نقل در بحری، ۲۰۰۹).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، سنجش تعهد سازمانی به وسیله پرسشنامه تعهد سازمانی که توسط آلن و می‌یر (۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین^{۳۳}، ۲۰۰۷) ساخته شده است، مورد سنجش قرار گرفته است. نمره فرد از کل این پرسشنامه نشانه میزان تعهد سازمانی اوست.

تعهد عاطفی: تعهد عاطفی به عنوان وابستگی و تعلق خاطر به سازمان از طریق قبول ارزش‌های سازمانی تعریف شده است (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، سنجش تعهد عاطفی به وسیله خرده مقیاس تعهد عاطفی از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷) مورد سنجش قرار گرفته است. نمره هر فرد در این خرده مقیاس، بیانگر میزان تعهد عاطفی او می‌باشد.

تعهد مستمر: تعهد مستمر عبارت است از تعهد فرد به انجام فعالیت‌های مداوم با توجه به تشخیص او از هزینه‌های ناشی از ترک سازمان (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، سنجش تعهد مستمر به وسیله خرده مقیاس تعهد مستمر از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷) مورد سنجش قرار گرفته است. نمره هر فرد در این خرده مقیاس، معرف میزان تعهد مستمر او می‌باشد.

تعهد هنجاری: تعهد هنجاری که به عنوان نوعی الزام و احساس تکلیف برای ماندن در سازمان تعریف می‌شود (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷).

^{۲۶}. Hamilton_attwell

^{۲۷}. Mccortney And Engels

^{۲۸}. Ali

^{۲۹}. Kumar And Rose

^{۳۰}. Moday

^{۳۱}. Behery

^{۳۲}. Allen And Meyer

^{۳۳}. Labatmediene

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، سنجش تعهد هنجاری به وسیله خرده مقیاس تعهد هنجاری از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰؛ نقل در لاباتمدین، ۲۰۰۷) مورد سنجش قرار گرفته است. نمره هر فرد در این خرده مقیاس، نشانه میزان تعهد هنجاری او می‌باشد.

عملکرد شغلی: عملکرد شغلی عبارت از نتایج مربوط به عملکرد است که به دستیابی سازمان به اهداف اشاره دارد و از طریق ارزیابی عملکرد مربوط به وظایف، اندازه‌گیری می‌شود (شرما و همکاران، ۲۰۰۹). ابعاد مفهوم عملکرد شغلی شامل: عملکرد زمینه‌ای و عملکرد وظیفه‌ای می‌باشد (بورمن^{۳۴}، ۱۹۹۱؛ کمپبل^{۳۵}، ۱۹۹۰؛ نقل در هممل^{۳۶}، ۲۰۰۷).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، عملکرد شغلی از طریق میانگین حاصل جمع نمره هر فرد از دو پرسشنامه عملکرد وظیفه‌ای با کمک فهرست وارسی ۱۰ گویه‌ای بایرن^{۳۷} و همکاران (۲۰۰۵) و عملکرد زمینه‌ای با کمک فهرست وارسی ۱۸ گویه‌ای کونوی^{۳۸} (۱۹۹۹؛ نقل در براتی‌احمدآبادی، ۱۳۸۷) مورد سنجش قرار گرفته است. نمره هر فرد در جمع دو خرده مقیاس، معرف عملکرد شغلی او می‌باشد.

عملکرد وظیفه‌ای^{۳۹}: آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ عملکرد وظیفه‌ای نام دارد (بورمن و ماتاویدلو^{۴۰}، ۱۹۹۳؛ نقل در سیچی^{۴۱} و همکاران، ۲۰۰۹). به عبارت دیگر عملکرد وظیفه‌ای شامل رفتارهایی می‌شود که در فعالیت‌های مربوط به تبدیل و نگهداری در سازمان از قبیل تولید محصول، مدیریت زیردستان، ارائه خدمات و فروش کالا دخالت دارند (فون‌اسکاتر^{۴۲}، ۲۰۰۰).

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، عملکرد وظیفه‌ای به وسیله فهرست وارسی ۱۰ گویه‌ای بایرن و همکاران (۲۰۰۵) سنجیده شده است. نمره فرد در این خرده مقیاس، بیانگر عملکرد وظیفه‌ای او می‌باشد.

عملکرد زمینه‌ای^{۴۳}: عملکرد زمینه‌ای به عنوان رفتاری تعریف می‌گردد که بر روی زمینه روانشناسی اجتماعی و سازمانی که کار انجام می‌شود (از قبیل کار به صورتی تعاونی با دیگران، پشتکار جهت رسیدن به اهداف مشکل، پیروی از قوانین سازمان و...) تأثیر می‌گذارد (فون‌اسکاتر، ۲۰۰۰). در واقع عملکرد زمینه‌ای به آن دسته از فعالیت‌های مربوط به شغل گفته می‌شود که به صورت غیررسمی در اثربخشی سازمان تأثیر دارد ولی به طور رسمی به عنوان بخشی از شغل یا وظیفه تلقی نمی‌شود (بورمن و ماتاویدلو، ۱۹۹۳؛ نقل در سیچی و همکاران، ۲۰۰۹).

^{۳۴}. Borman

^{۳۵}. Campbell

^{۳۶}. hamel

^{۳۷}. Byrne

^{۳۸}. Conway

^{۳۹}. Task Performance

^{۴۰}. Borman and Motowidlo

^{۴۱}. cichy

^{۴۲}. Van scotter

^{۴۳}. Contextual Performance

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر، عملکرد زمینه‌ای به وسیله فهرست واری ۱۸ گویه‌ای کنوی (۱۹۹۹؛ نقل در براتی‌احمدآبادی، ۱۳۸۷) مورد سنجش قرار گرفته است. نمره فرد در این خرده مقیاس، بیانگر عملکرد زمینه‌ای او می‌باشد.