

رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی

و رضایت شغلی در پرستاران

علیرضا رجبی پور میبدی
مرتضی دهقانی فیروزآبادی

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران استان یزد بود. جامعه آماری این تحقیق را پرستاران بیمارستان‌های دولتی استان یزد که ۱۳۰۰ پرستار می‌باشند، تشکیل می‌داد. ۱۹۰ نفر از پرستاران با روش تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌های لازم این پژوهش نیز با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردید. این پژوهش با توجه به ماهیت آن از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. نتایج حاکی است که بین اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی پرستاران رابطه‌ای معنادار وجود دارد، ولی بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. ضمن این که نقش تعهد سازمانی در پیش‌بینی واریانس اخلاق کار اسلامی بالاتر می‌باشد.

واژگان کلیدی

اخلاق کار اسلامی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، پرستاران

۱. دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسؤول)

Email: Alireza.rajabipoor@Gmail.com

رابطه اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران

دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و گرداننده اصلی این گردونه انسان‌ها هستند که به کالبد سازمان‌ها جان می‌بخشند و تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند. بدون انسان سازمان بی‌معنی و مدیریت امری موهوم است. شاید این شبهه پیش آید که در دنیای آینده که آدم‌واره‌ها و ماشین‌ها جای انسان‌ها را در سازمان‌ها پر می‌کنند، نقش انسان در سازمان کم‌رنگ خواهد شد، اما به هیچ وجه این گونه نخواهد شد و با خودکاری و ماشینی شدن کارها، نوع فعالیت‌های انسانی در سازمان تغییر شکل می‌دهد و به گفته دانشمند بنام پیتر دراگر^۱ کاردستی^۲ جای خود را به کاردانشی^۳ می‌دهد. اما نقش به یقین تعیین کننده انسان، به عنوان حاکم سازمانی همچنان برقرار و مستدام خواهد بود (مورهد و گریفین^۴، ۲۰۰۵؛ به نقل از الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۴).

با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران و صاحب‌نظران را به بحث اخلاق کار و مدیریت اخلاق^۵ معطوف ساخته است مدیریت اخلاق عبارت است از شناسایی و اولویت‌بندی ارزش‌ها برای هدایت رفتارها در سازمان، سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریت اخلاق می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در شرایط آشفته عملکرد اخلاقی خود را حفظ کند امروزه مدیریت اخلاق یکی از زمینه‌های عملی مدیریت به شمار می‌رود که دارای رویکرد برنامه‌ای و چندین ابزار عملی است این ابزارها عبارتند از کدهای اخلاق، کدهای رفتار، خط مشی‌ها و رویه‌ها، روش‌های حل معضلات اخلاقی و آموزش (سلطانی، ۱۳۸۲). منظور از مفهوم اخلاق کار این است که نیروهای کاری بر دو دسته‌اند؛ بعضی تمایل فراوان به فعالیت،

تلاش و کوشش دارند، سکون و آرامش را پسندیده نمی‌دانند و فضایل اخلاقی آنان در کارهایشان شکوفا می‌گردد، برعکس، گروهی هم تمایل به کار و مجاهدت ندارند و تنها با نیروهای جبری و فشارهای بیرونی باید آنان را به کار وادار کرد. البته از اخلاق نیک و حسنه آن است که انسان فعال باشد و محصول فعالیت او برای هموعانش مفید و ثمربخش واقع شود. هرکس با انجام کاری که قابلیت و توانایی آن را در خود احساس می‌کند، به جامعه انسانی خدمت کند و در جهت رفع مشکلات جامعه یا برای ارتقای ابعاد گوناگون آن سعی و تلاش پیگیر و مستمر داشته باشد.

اخلاق

امروزه در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که خود حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها، ظهور و بروز یافته است. در شرایط کنونی رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی، نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته تا در جستجوی مبناهای نظری در این رابطه بوده تا بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند. لذا یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه‌ها است تا آن‌ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به مسایل در جامعه و حرفه خود به کار پردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند. اخلاق از دیدگاه افراد مختلف معانی متفاوتی دارد، اما عموماً آن را شناخت درست

از نادرست در محیط کار و انجام درست و ترک نادرست می‌دانند. مقوله اخلاق سازمانی در جوامع توسعه یافته طی یک و نیم قرن گذشته به عنوان بخشی از علم مدیریت به مرور نهادینه شده است (غلامی، ۱۳۸۸). در فرهنگ دهخدا اخلاق عبارت است از: دانش بدخویی و نیک خوئی‌ها. اخلاق بطور ساده و خلاصه شامل شناخت صحیح از ناصحیح و آنگاه انجام صحیح و ترک ناصحیح است (سلطانی، ۱۳۸۲). اخلاق عبارت است از یک سلسله خصلت‌ها و سجایای اکتسابی که بشر آن را به عنوان اصول اخلاقی می‌پذیرد (مطهری، ۱۳۶۷). اخلاق را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه‌اش در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (قراملکی، ۱۳۸۷). استاد محمدتقی مصباح یزدی در کتاب فلسفه اخلاق چهار معنی و کاربرد را برای اخلاق ذکر کرده‌اند که عبارتست از: صفات راسخ انسان، صفات نفسانی، فضایل اخلاقی، نهاد اخلاقی زندگی (مصباح یزدی، ۱۳۸۵).

اخلاق کار

مطالعات اخلاق در دنیای مدیریت و سازمان ذیل عناوین مختلفی چون اخلاق مدیریت، اخلاق سازمانی و اخلاق کار انجام گرفته است و مطالعه مرزهای این دانش‌ها برای تفکیک گزاره‌های مطرح شده در هریک از آن‌ها ضروری است (حسین‌زاده و عابدی، ۱۳۸۶). اخلاق کار، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند (احد فرامرز قراملکی، ۱۳۸۲). در حقیقت، اخلاق کاری، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن این امر است که در سازمان چه ارزش‌هایی را چه موقع باید حفظ و اشاعه نمود. مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمان‌ها و مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوبترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد، اخلاق کار گویند (آزاد، ۱۳۷۳). اخلاقیات در سازمان به عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که براساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی انسان‌ها در بعد فردی و شخصیتی دارای ویژگی‌های خاص اخلاقی هستند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. ممکن است همین افراد وقتی در یک جایگاه و پست سازمانی قرار می‌گیرند عواملی موجب شود که پندار، گفتار و رفتار متفاوتی از بعد فردی سر بزنند که این ویژگی‌های انسانی بر روی میزان کارایی و اثر بخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد به‌عنوان کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سر دیگر طیف فساد اداری می‌باشد، قابل تحلیل می‌باشد و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان در انجام ماموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و در نهایت دستیابی به اهداف سازمانی نقش بسزایی را ایفا می‌کند. اولین

گام در دستیابی به این اهداف درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان می‌باشد. فرد آر. دیوید می‌گوید: در سازمان، اصول اخلاقی خوب از پیش‌شرط‌های مدیریت استراتژیک خوب است؛ اصول اخلاقی خوب به معنی سازمان خوب است. در بحث «اخلاق کار» مفهوم اقتصادی بودن کار را می‌توان به شرح ذیل بیان نمود:

کار عبارتست از حرکتی که انجام آن موجب شود دیگران نسبت به ثمره‌ی آن حرکت راغب شوند و مایل باشند با طیب خاطر، برای محصول آن چیزی را پرداخت نمایند. به‌طور خلاصه و با نظر به آنچه ذکر آن رفت، کار را به صورت زیر می‌توان تعریف کرد: کار عبارتست از مجموعه عملیاتی که به منظور استفاده عملی بر روی ماده انجام می‌گیرد، این اعمال نیز به نوبه خود بر انسان و زندگانی او تأثیر خواهد داشت و تغییراتی را در آنها پدید خواهد آورد. در اسلام از کار به عنوان عمل صالح یاد شده و شرط ورود به بهشت آرمانی، با توجه به مفاهیم عالیه آیات قرآن کریم - دارا بودن سه خصیصه عمده: ایمان، عمل صالح و تقوی ذکر گردیده است. ناگفته پیداست که ثمره ایمان و تقوی در عمل صالح معلوم می‌گردد و انسان مؤمن به مبانی حق، بالقاعده فاعل اعمال صالح و نیکوست و نتیجه عمل صالح او، خیر و نعمت و برکت برای جامعه است و در صورت فقدان ایمان با تقوی، عمل انسان تباه شده و خیر اخلاقی و انسانی در آن نخواهد بود. در دین مقدس اسلام حتی نیت خیر دارای ارزش و ثواب هستند، زیرا نیت خیر در حقیقت همان ایده‌ها و طرح‌های مثبت اولیه انجام کارند (خانی، ۱۳۸۷). اندیشه تعهد موضوعی اصلی، در نوشته‌های مدیریت است این اندیشه یکی از ارزشهای اسلامی است که سازماندهی بر آن متکی است و کارکنان براساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند اغلب پرسش‌هایی که به عمل می‌آید از قبیل آیا اضافه کار

خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل بر سر کار خواهد آمد؟ آیا دیر یا زود می رود یا آن چه را انجام می دهد کنار می گذارد تا به کمک بشتابد؟ اغلب مدیران اعتقاد دارند که تعهد برای اثربخشی سازمان ضرورت تام دارد مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را به سازمان حفظ کنند و پرورش دهند (میچل^۶، ۱۹۷۸؛ به نقل از شکرکن، ۱۳۸۳).

اخلاق کار اسلامی

اخلاقیات و اصول اخلاقی از جمله مباحثی است که به کارگیری آن در جامعه مورد تأکید 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 ارزش ها، بایدها و نبایدها می تواند نقش مهمی را در مدیریت اثر بخش سازمان ها ایفا کند. انضباط کاری، مهرورزی، دادورزی، معاشرت سازنده، مشاورت، تواضع، وفای به عهد، خدمتگزاری، مدارا از جمله شیوه های مطلوب اخلاقی مورد تأکید اسلام در مدیریت سازمان ها محسوب می شود که جهت تحقق آنها تدوین منشور اخلاقیات و عملی ساختن آن در سازمان ها ضروری است. در این راستا با ایجاد ضمانت های اجرایی و نهادینه کردن رفتار اخلاقی در سازمان می توان اخلاقیات و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد کارکنان از یک سو و رشد و تعالی انسان ها، بالندگی سازمان ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد. اگر دین اسلام را مجموعه عقاید و دستورات عملی بدانیم که بنا بر ادعای آورنده و پیروان آن عقاید و دستورات (پیامبر اسلام و مسلمانان)، از سوی آفریدگار جهان می باشد و اخلاق را مجموعه آموزه هایی که

راه و رسم زندگی کردن به نحو شایسته و بایسته را ترسیم کرده، باید‌ها و نبایدهای ارزشی حاکم بر رفتار آدمی را می‌نمایاند، به خوبی به رابطه تنگاتنگ دین و اخلاق پی خواهیم برد و اخلاق را پاره‌ای ناگسستنی از دین به شمار خواهیم آورد. از این رو سخن گفتن از اخلاق منسوب به اسلام سخنی بجا و بحث درباره نظام اخلاقی اسلام امری موجه و گفت و گو درباره ساختار کلی حاکم بر این نظام امری درخور تامل و اندیشه خواهد بود (اعظمی و همکاران، ۱۳۸۷). به منظور بهتر آشنایی با دستورات سودمند اسلامی از لحاظ رعایت اصول اخلاق کار از منظر اسلام، بعضی از آیات الهی را نقل می‌کنیم.

۱- لزوم رعایت تعهد و میثاق

تعهد ایجاب می‌کند که انسان متعهد، خود را وامدار عهد خویش بداند و به آن بدون هیچ کاستی وفا کند. یا ایها الذین آمنوا اوفوا بالعقود (سوره مائده، آیه ۱) ای کسانی که به خداوند ایمان آوردید، به عقد و عهد خود وفا کنید. والموفون بعهدهم اذا عاهدوا... (سوره بقره، آیه ۱۷۷) نیکان کسانی هستند که به عهد خود وفا می‌کنند و رعایت تعهدها را همانند عبادت خداوند گرامی می‌دارند. و اوفوا بالعهد ان العهد کان مسئولا (سوره اسراء، آیه ۳۴) به میثاق خود عمل نمایید و به آن وفا کنید، زیرا هنگام محاسبه الهی رعایت عهد مورد سؤال قرار می‌گیرد. در این جهت، فرقی بین عهد با خدا و عهد با بندگان وی نیست. پس متصدی اسلامی که متعهد به انجام خدمات صادقانه است. در قیامت مسئول خواهد بود.

۲- لزوم ادای امانت و حرمت خیانت

قبول سمت و پست به منزله پذیرش امانت جامعه به شمار می‌رود و ادای امانت واجب و خیانت به آن حرام است: انالله یامرکم ان تودوا الامانات الی اهلها (سوره نساء،

آیه ۵۸) خداوند به شما امر می کند که هرگونه امانت را به صاحب آن برگردانید، خواه امانت های مادی باشد، خواه معنوی، خواه به شخصیت های حقیقی باشد، خواه به شخصیت های حقوقی.

۳- پرهیز از مال حرام و رشوه

هر متصدی مسئول است برای تعهد معین، کار مباح مخصوص به حوزه وظیفه خود را انجام دهد و اگر به عمد از انجام آن امتناع کرد، حقوقی که دریافت می کند حرام است. همچنین اگر بخواهد برای تضييع حق دیگران یا احقاق باطل و ابطال حق، مالی را از مراجعه کننده بگیرد، کار حرامی کرده است. و لا تامکو اموالکم بینکم بالباطل و تدلو ابها الی الحکام لتالکوا فریقا من اموال الناس بالاثم و انتم تعلمون (سوره بقره، آیه ۱۸۸) اموال خود را به باطل که خارج از محور دین و قانون الهی است مصرف نکنید و آنها را به عمد به قاضیان و حاکمان ندهید تا از رهگذر این کار حرام مقداری از اموال و حقوق دیگران را به چنگ آورید.

۴- قوام به قسط و عدل بودن

اگرچه بر هر مسلمانی لازم است که عادل باشد و به قسط قیام کند، اما متصدیان نظام اسلامی خاصه عهده داران سمت قضا و داوری – باید بیش از دیگران به ملکه فاضله عدالت منصف باشند. لذا قرآن کریم درباره آنان چنین فرموده است: یا ایها الذین آمنوا کونوا قوامین بالقسط (سوره مائده، آیه ۶) ای مومنین برای اقامه قسط و عدل، قوام باشید یعنی شدت قیام و ایستادگی را رعایت کنید.

۵- پرهیز از تشویق و پاداش ناروا

گرچه ترغیب خدمتگزاران راستین لازم و تکریم متصدیان امین و متعهد، سودمند است، اما توقع نابجا و انتظار بی مورد کسی که کاری انجام نداده و دوستدار

تشویق و ستایش است، مایه عذاب وی خواهد بود. لاتحسین الذین یفرحون بما اتواو یحبون ان یحمدوا بهالم یفعلوا فلا تحسبتهم بمفازه من العذاب و لهم عذاب الیم (سوره آل عمران، آیه ۱۸۸) مپندارید کسانی که به آنچه کرده‌اند (کم کاری و نفاق و عدم حضور در صحنه و...) خوشحالند و دوست می‌دارند که در قبال کارهای نکرده ستایش شوند و از عذاب الهی رهایی یابند، بلکه برای آنان عذابی است دردناک.

۶- خطر جاه‌دوستی و مال‌خواهی

فرزانه کسی است که وسیله را هدف نپندارند و غیر از هستی محض و لقای خداوند، که همان حقیقت هستی است، هر چیز دیگری را وسیله بدانند و به چیزی که گذرا است دل نبندد، زیرا خطر مال‌دوستی و جاه‌طلبی به قدری زیاد است که اگر کسی به آن مبتلا شد، چیزی از ایمان او باقی نمی‌ماند. پیامبر اکرم (ص) به ابوذر، صحابی نامور و مبارز نستوه و زاهد شب و شیر روز، چنین فرمود: دوستی مال و جاه، دین مرد را بیش از آن اندازه می‌برند که دو گرگ خون آشام شبانه به آسایشگاه گوسفندان حمله برند و در بامداد چیزی از آن رمه باقی نگذارند. اگر متصدی برای به دست آوردن جاه یا برای حفظ آن کوشش کند از آسیب آن مصون نخواهد ماند (مجلسی، ۱۳۸۰).

تعهد سازمانی

یکی از متغیرهایی که با انگیزش و خشنودی شغلی پیوسته است تعهد سازمانی است یعنی درجه همانندسازی روان‌شناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم که به عوامل سازمانی و فردی مربوط است عوامل سازمانی مرتبط با تعهد سازمانی عبارتند از پرمایه‌سازی (غنی‌سازی شغل) اختیار فرصت استفاده از مهارت‌ها «نگرش مثبت به سوی گروه کار» مطالعه‌ای از کارکنان یقه سفید نشان

داد که تعهد سازمانی شان از ادراک این که چگونه سازمان در برابر آنها متعهد است متأثر می‌باشد. تعهد ادراک شده بالا، به کارکنان از سوی سازمان سبب خواهد گردید که در کارکنان انتظار بیشتری ایجاد گردد که اگر آنها تلاش نمایند اهداف سازمانی برآورده خواهد گردید و آنها به شکل مناسب پاداش دریافت خواهند نمود (هوت چیسن و سوا^۷، ۱۹۸۶؛ به نقل از مهداد، ۱۳۸۷).

تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته موردعلاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روان‌شناسی خصوصاً روان‌شناسی اجتماعی بوده است (رکنی نژاد، ۱۳۸۶). همچنین باتوجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک‌سازی‌ها و ادغام‌های شرکت‌ها در یکدیگر عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است (ساقروانی، ۱۳۸۸). اما عده‌ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده است و همچنان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد (فرهنگی، ۱۳۸۴). تعهد از واژه‌هایی است که تعاریف زیادی از دیدگاه‌های مختلف برای آن ارائه شده است. مفاهیم متعددی مانند وجدان، اخلاق کاری، رغبت و مسئولیت‌پذیری با وجود داشتن تفاوت‌های مفهومی، معادل با تعهد مورد استفاده قرار می‌گیرند (شکرزاده، ۱۳۸۱). سالانسیک (۱۹۹۷) تعهد را حالتی می‌داند که فرد نسبت به رفتار و اقدامات خود احساس مسئولیت و وابستگی کند (برهانی، ۱۳۸۱). برخی از صاحب‌نظران و محققین پنج نوع تعهد را بر شمرده‌اند: ۱- تعهد نسبت به سازمان ۲- تعهد نسبت به مردم ۳- تعهد نسبت به شغل ۴- تعهد نسبت به خود ۵- تعهد نسبت به ارباب رجوع (کبیری، ۱۳۷۳). برخی محققین نیز تعهد مرتبط با کار را به پنج دسته

تقسیم کرده‌اند: ۱- تعهد به شغل ۲- تعهد به سازمان ۳- تعهد به گروه کاری ۴- تعهد به حرفه و ۵- تعهد به ارزش‌های کاری (سامرز و برینباوم^۸، ۱۹۹۸). صاحب‌نظران و متخصصان علم مدیریت تعاریف متعددی از تعهد سازمانی را ارائه نموده‌اند که به مهم‌ترین آنها اشاره خواهیم نمود: دری (۱۹۹۸) تعهد سازمانی را درجه وفاداری فرد به سازمان تعریف نموده است (دری و آیورسون^۹، ۱۹۹۸). رایینز (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را حالتی می‌داند که فرد سازمان را معرف خود می‌داند و آرزوی باقی ماندن در سازمان را دارد (رایینز^{۱۰}، ۱۹۹۱). (می‌یر، استنلی و هرسکویتچ^{۱۱} ۲۰۰۲) نیز تعهد را تمایل افراد به صرف انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی تعریف می‌کنند (می‌یر، استنلی و هرسکویتچ، ۲۰۰۲). گیوتام، دیسک و واگنر (۲۰۰۴) تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کنند: «نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌سازد» (گیوتام، دیسک و واگنر^{۱۲}، ۲۰۰۴). همچنین در مورد تعهد سازمانی دو دیدگاه وجود دارد: دیدگاه اول تعهد سازمانی را امری نگرشی یا عاطفی می‌داند. بر اساس این دیدگاه، تعهد سازمانی عبارت است از «دلبستگی و علاقه قوی به سازمان و تعیین هویت که از نظر مفهومی دست‌کم سه عامل برای آن در نظر گرفت: ۱- پذیرش و اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های سازمان ۲- تمایل به تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان و ۳- تمایل شدید به باقی ماندن و عضویت در سازمان (مودی^{۱۳}، ۲۰۰۰). طبق دومین دیدگاه، تعهد سازمانی امری رفتاری و این نوع تعهد «تعهد حسابگرانه» است. در این دیدگاه، افراد به دلیل مزایا و منافع که دارند و سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده‌اند، به سازمان دلبسته می‌شوند (ماتیو و زاجاک^{۱۴}، ۱۹۹۰).

در تحقیقات انجام شده درباره سازمان، سه نگرش عمده بیشترین توجه را از سوی محققان به خود جلب کرده است. این سه نگرش عبارتند از: ۱- رضایت

شغلی^{۱۵} ۲- وابستگی شغلی^{۱۶} ۳- تعهد سازمانی^{۱۷} (رکنی نژاد، ۱۳۸۶). تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی^{۱۸} به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵). پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه‌گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند. چاتمن و اورایی (۱۹۶۸) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف می‌کنند (رنجریان، ۱۳۷۵). تعهد سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد (استرون، ۱۳۷۶). شلدون تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند: نگرش یا جهت‌گیری که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند. کانتر نیز تعهد سازمانی را تمایل عاملان اجتماعی به اعطای نیرو و وفاداری خویش به سیستم‌های اجتماعی می‌داند (به نقل از اسماعیلی، ۱۳۸۰). به عقیده سالانسیک تعهد حالتی است در انسان که در آن فرد با اعمال خود و از طریق این اعمال اعتقاد می‌یابد که به فعالیت‌ها تداوم بخشد و مشارکت مؤثر خویش را در انجام آن‌ها حفظ کند (به نقل از ساروقی، ۱۳۷۵). بوکانان تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمان می‌داند، یعنی وابستگی به نقش

فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف و به سازمان فی نفسه جدای از ارزش ابزاری آن (همان). به نظر لوتانز و شاو (۱۹۹۲)، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش عبارتست از تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف (عراقی، ۱۳۷۷). وجه اشتراک تعاریف بالا این است که تعهد حالتی روانی است که رابطه فرد را با سازمان مشخص کند، تصمیم به ماندن در سازمان یا ترک آن را به طور ضمنی در خود دارد (ساروقی، ۱۳۷۵). سلاجقه (۱۳۸۰) مهم‌ترین عوامل موثر بر ایجاد و حفظ تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف را در قالب ۳ متغیر رضایت شغلی، عوامل بهداشتی و وجود عوامل محیطی دسته‌بندی و سپس ارتباط آن‌ها را با تعهد سازمانی مورد آزمون قرارداد. یافته‌های تحقیق وی نشان داد که بین میزان رضایت شغلی، عوامل نگهدارنده بهداشتی و وجود عوامل محیطی از یک طرف و میزان تعهد سازمان مدیران از طرف دیگر رابطه خطی مثبت وجود دارد. بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

دیدگاه‌های نظری عوامل مؤثر بر تعهد سازمان

برای سنجش عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی از نظریات جامعه‌شناسی متفاوت استفاده شده است. بنابر قضایای موفقیت و ارزش جورج هومنز تعهد سازمانی تابعی از پاداش کار و ارزش کار است؛ یعنی: اگر یک فرد سطح تعهد بالایی داشته باشد اما در قبال آن پاداش مورد انتظارش را دریافت نکند، احتمال باقی ماندن در تعهد پیشین او کاهش می‌یابد. تجانس بین پاداش‌های کار (پاداش‌های سازمانی و اجتماعی) و ارزش‌های کار منجر به تعهد سازمانی بیشتر می‌گردد (کریم‌زاده، ۱۳۷۸). طبق نظریه برابری آدامز وقتی کارکنان حس کنند که به آنان به طریقی ناعادلانه و غیرمنصفانه رفتار می‌شود به

فعالیت‌هایی می‌پردازند که هدف آن اصلاح احساسات مربوط به رفتار عادلانه است، لذا اگر پاداش‌های ارایه شده از سوی سازمان از دید کارکنان عادلانه باشد خشنودی بالاتر پدید می‌آید، زیرا کارکنان احساس می‌کنند که متناسب با کار و کوشش خود پاداش گرفته‌اند (دیویس و نیواستورم، ۱۳۷۰، ص ۱۷۳). لذا میزان خشنودی فرد بر تعهد بیشتر و یا کمتر وی اثر می‌گذارد که آن نیز بر کوشش و کارکرد او تأثیرگذار است. بنابر تئوری وروم نیز ۳ عامل ارزش پاداش‌ها، ارتباط پاداش‌ها با عملکرد مورد نیاز و تلاش موردنیاز برای عملکرد بر رفتار تأثیرگذارند. در نتیجه انگیزش به مقدار زیادی از اداراکات افراد از نتایج رفتار تأثیر می‌پذیرد و این خود می‌تواند بر رفتار آینده فرد از جمله تعهد او نیز تأثیرگذار باشد (مقیمی، ۱۳۷۷، ص ۲۳۱). براساس نظریه مارشال با گسترش و افزایش مشارکت سازمانی در سطوح و ابعاد چهارگانه سازمان احساس تعلق و وفاق سازمانی فزونی می‌گیرد و تعهد سازمانی را تقویت می‌کند به علاوه مشارکت سازمانی باعث افزایش کرامت فرد می‌شود که این امر می‌تواند بر تعهد سازمانی افراد تأثیر داشته باشد (چلی، ۱۳۸۵، ص ۱۶۹). کالینز معتقد است در صورتی که وفاق اجتماعی تضعیف شود به همان میزان نیز جایگاه، میزان و نوع حق مبهم و نامشخص باقی می‌ماند و به تبع آن نقش‌های اجتماعی نیز به اصطلاح تیره می‌گردند. به عبارت دیگر، انتظارات و تعهدات برای کنش‌گران در بستر روابط اجتماعی تار و نا معین می‌شوند و باعث ابهام نقش در فرد می‌شود که این ابهام نقش به نوبه خود کاهش تعهدات کارکنان را به دنبال دارد (چلی، ۱۳۷۵، ص ۱۳۱). در مدل نظری مودی و همکارانش در دهه ۱۹۸۲ نیز چهاردسته از پیش‌شرط‌های تعهد سازمانی بیان شده که بیانگر عوامل موثری است که موجب تعهد سازمانی می‌شود، نظیر ویژگی‌های شخصیتی (سن، جنس، تحصیل، سابقه خدمت)، ویژگی‌های شغلی (ابهام نقش و فشار شغلی: بعضی از نقش‌ها پیچیده‌تر از بعضی دیگرند. بعضی از اعضای گروه فقط یک نقش دارند و

بعضی، نقش‌های متعدد. کسانی که نقش‌های پیچیده را بازی می‌کنند معمولاً پایگاه بالاتری دارند. اما همین نقش‌های پیچیده می‌توانند فشار روانی زیادی بر فرد مورد نظر وارد آورند خصوصاً وقتی رفتارهایی که در آن نقش باید انجام بدهند به خوبی مشخص نباشند یا با هم تعارض داشته باشند. فشارهای ناشی از ابهام نقش و تعارض نقش بر تعهد سازمانی فرد و گروه مؤثر است. براساس مطالعات مودی و همکارانش وضعیت نقش یکی از مقدمات ایجاد تعهد می‌باشد، تحقیقات مایتو وزاجاک نیز این مسأله را تأیید می‌کند. یکی از مفروضات مودی این است که وضعیت نقش ناشی از ادراک حاصل از محیط کاری و ویژگی‌های سازمانی (حیطه نظارت و کنترل) است (به نقل از اسماعیلی، ۱۳۸۰). مونچ عقیده دارد که با افزایش ارتباط اعضای گروه با سایر افراد و گروه‌ها، حجم تعهدات اعضا افزایش یافته و بدین ترتیب تعهدات اعضا دچار تورم شده و با افزایش تورم تعهدات اعضا به افراد گروه‌های دیگر پایین می‌آید و تعهد به گروه خودی افزایش می‌یابد. شافر نیز معتقد است میزان تعهد فرد با میزان ارضای نیازمندی‌های وی مرتبط است بنابراین شغلی که می‌تواند نیازمندی‌های فرد را برآورده سازد مورد رضایت او خواهد بود. هر سازمانی براساس ظرفیت روحی و فکری کارکنان و شناخت استعدادهای وی باعث ایجاد علاقه به کار براساس طبیعت آن، احساس مسئولیت و تعهدی که در جریان کار سازمان مورد نظر است می‌شود (تنهایی، ۱۳۷۹). اصل ترتیب و نظم دادن اشیاء و انسان‌ها در سازمان از دیدگاه فایول بسیار مهم است. یکی از اصولی که در سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است اصل ثبات و پایداری شغلی در سازمان است. فایول اعتقاد دارد که برای مدیریت بهتر در سازمان بهتر است از افراد باتجربه و دارای تخصص و کارآمد استفاده شود. برای اینکه بتوان ادامه کار کارکنان باتجربه را در سازمان تثبیت کرد باید طوری آنان را مدیریت کرد که سازمان را رها نکنند. مسلماً توجه به مسائل رفاهی و انگیزشی و فراهم کردن امکانات رشد کارکنان

و غیره از جمله موارد مهمی است که سبب تعهد کارکنان به سازمان می‌شود و اگر از این روش‌ها پرهیز شود کارکنان تعهدی به مدیریت و سازمان نخواهند داشت و بسیار سریع آن را ترک می‌کنند (بدیعی، ۱۳۸۸).

براساس پژوهش جهانگیر و همکاران (۱۳۸۶)، عوامل فردی نبایستی ملاک گزینش پرستاران متعهد باشد و لازم است مدیران پرستاری بعد از استخدام کارکنان، در جهت ایجاد تعهد سازمانی در آن‌ها تلاش نمایند. مدیران پرستاری می‌توانند با افزایش تعهد عاطفی و تکلیفی در پرستاران میزان عملکرد آن‌ها را افزایش دهند. بدین منظور مدیران پرستاری لازم است با ایجاد رضایت از حقوق و مزایا و فراهم کردن شرایط مناسب کاری و تأمین امنیت شغلی، میزان نارضایتی کارکنان را کاهش داده و با حمایت از کارکنان و تشویق مناسب، میزان رضایت شغلی کارکنان پرستاری را افزایش دهند.

تاکنون پژوهش‌های زیادی به بررسی تعهد سازمانی در سازمان‌ها پرداخته‌اند، اما اکثر این مطالعات به صورت تئوریک بوده‌اند، با این وجود در این بخش به بررسی تعدادی از تحقیقاتی می‌پردازیم که زمینه لازم را برای پژوهش حاضر فراهم نموده‌اند. مطالعه‌ای توسط مودی، پورتر و استرز^{۱۹} (۱۹۸۲) در زمینه تعهد سازمانی انجام گرفت. این پژوهش‌گران تحقیق خود عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را به چهار دسته زیر تقسیم نموده‌اند:

الف) ویژگی‌های شخصی^{۲۰}: شامل سن، سابقه خدمت، سطح آموزش، جنسیت، نژاد و عوامل شخصی دیگر. در این مطالعه مشخص شد که سن و سابقه خدمت با تعهد ارتباط مستقیم دارند. سطح آموزش با تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد. همچنین در این مطالعه مشخص شد که زنان تعهد عاطفی بیشتری از مردان دارند.

ب) ویژگی‌های مرتبط با نقش^{۲۱}: تحقیقات نشان می‌دهد که غنی‌سازی شغل،

چالش شغلی را افزایش داده و منجر به افزایش تعهد می‌شود. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهند که تعهد با تضاد نقش و ابهام ارتباط معکوس دارد.

ج) ویژگی‌های ساختاری^{۲۲}: مطالعات در مورد اندازه سازمان، حیطه نظارت، تمرکز و پیوستگی شغل نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین هیچ‌یک از این متغیرها با تعهد سازمانی وجود ندارد. یافته‌های حاصل از مطالعه دیگر نشان می‌دهد که اندازه سازمان و حیطه نظارت با تعهد غیرمرتبط بودند ولی رسمیت و پیوستگی شغلی و تمرکز با تعهد مرتبط می‌باشند. یعنی کارکنانی که عدم تمرکز بیشتر، پیوستگی شغلی بیشتر و رسمیت بیشتر را تجربه کرده بودند، تعهد بیشتری داشتند. همچنین تأثیر متغیرهایی از جمله «مالکیت کارکنان» و «مشارکت کارکنان» در تصمیم‌گیری بر تعهد مثبت ارزیابی شد.

د) تجربیات کاری^{۲۳}: تجربیات کاری که در طی زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد، به عنوان یکی از نیروهای عمده در فرایند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارکنان محسوب شده و بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تأثیر می‌گذارد. احساس اهمیت فرد برای سازمان بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین احساس کارکنان در مورد نگرش‌های مثبت همکاران بر تعهد فرد مؤثر می‌باشد (مودی، پورتر و استرز، ۱۹۸۲).

پژوهشی نیز به منظور بررسی عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی انجام گرفت. نتایج این مطالعه دلالت بر آن دارد که سه دسته عوامل بر تعهد سازمانی تأثیرگذار هستند که عبارتند از: الف) عوامل شخصی: انتظارات شغلی، قرارداد روانی، عوامل انتخاب شغل و ویژگی‌های فردی ب) عوامل سازمانی: تجربیات اولیه کاری، حیطه شغل، سرپرستی، سازگاری اهداف سازمان ج) عوامل غیرسازمانی: دسترسی به مشاغل جایگزین (استیرز و پورتر^{۲۴}، ۱۹۸۳). نتایج تحقیق دیگری نشان می‌دهد که رفتار

تشویقی مدیر^{۲۵}، رفتار تنبیهی مدیر^{۲۶}، ویژگی‌های شغل، تمرکز، نیاز به موفقیت، جایگزین‌های شغلی در خارج از سازمان، تنش شغلی^{۲۷}، رضایت شغلی، سن، سابقه خدمت، سابقه در مسیر شغلی^{۲۸}. جایگزین‌های شغلی و استرس شغلی با تعهد رابطه منفی داشتند، بقیه متغیرها رابطه مثبت را نشان می‌دادند (باتمن و استراسرز^{۲۹}، ۱۹۸۴). در مطالعه دیگری، عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در سه دسته کلی طبقه‌بندی شده است: (کرای، واکفیلد و پرایس^{۳۰}، ۱۹۸۶)

الف) متغیرهای مربوط به ادراک از ساختار سازمانی، تکراری بودن^{۳۱}، ارتباطات مناسب^{۳۲}، فرصت‌های ارتقاء، اندازه سازمان، حقوق، عادلانه بودن توزیع درآمد، انسجام^{۳۳}، بار نقش^{۳۴} (حجم فعالیت‌های یک شغل).

ب) متغیرهای مربوط به ویژگی‌های فردی شامل درگیری و مشارکت شغلی^{۳۵} (میزان تعهد فرد به استانداردهای بالای عملکرد)، سابقه کار، تحصیلات، سابقه ترک خدمت^{۳۶}.

ج) متغیرهای مربوط به ویژگی‌های محیطی شامل فرصت‌های شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی (تعهد نسبت به محل زندگی).

همچنین یافته‌های این تحقیق حاکی از آن است که توزیع عادلانه درآمد بیشترین اثر مثبت و تکراری بودن شغل بیشترین اثر منفی بر تعهد سازمانی دارند (کرای، واکفیلد و پرایس، ۱۹۸۶). علاوه بر مطالعات مذکور، بارون و گرینبرگ^{۳۷} (۱۹۹۰) عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی را به چهار عامل تقسیم کرده‌اند که عبارتند از:

الف) خود شغل: یافته‌ها نشان می‌دهند که مسئولیت بیشتر، تکرارپذیری کمتر و جالب بودن شغل، تعهد سازمانی را افزایش می‌دهد و متغیرهایی از جمله فرصت‌های ترفیع کمتر و هیجان شغلی بیشتر منجر به کاهش تعهد سازمانی می‌شود.

ب) فرصت‌های استخدامی دیگر: با وجود فرصت‌های استخدامی دیگر، تعهد سازمانی تحت تأثیر قرار می‌گیرد؛ یعنی: احتمال پیدا کردن یک شغل دیگر با مطلوبیت بیشتر تعهد سازمانی را کاهش می‌دهد.

ج) خصوصیات فردی: همچنین تعهد سازمانی به وسیله خصوصیات فردی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. کارمندان مسن‌تر که دارای سنوات خدمت و ارشدیت بیشتری هستند، سطح بالاتری از تعهد سازمانی نشان داده‌اند. در گذشته اغلب مدیران معتقد بودند که زنان نسبت به مردان تعهد سازمانی کمتری دارند به همین علت برای کارمندان مؤنث جبران خدمات کمتری در نظر می‌گرفتند، ولی تحقیقات اخیر نشان می‌دهد که چنین اختلافی وجود ندارد و تقریباً سطح مساوی از تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.

د) محیط کار: تعهد سازمانی معمولاً خیلی شدید به وسیله چند عامل مرتبط با محیط کار متأثر می‌شود. افرادی که از سرپرستان خود راضی بوده و نحوه ارزیابی عملکرد را عادلانه می‌دانند و احساس می‌کنند که سازمان به مسائل رفاهی آنها توجه دارد، تعهد سازمانی بالاتری را نشان می‌دهد (بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰).

نتایج پژوهشی که توسط چن و فرانسیسکو^{۳۸} (۲۰۰۰) انجام گرفت حاکی از آن است که ارتباط معکوسی بین تعهد سازمانی و ترک خدمت وجود داشته؛ اما بین تعهد کارکنان و سابقه فعالیت در سازمان رابطه معناداری وجود نداشت. همچنین تحقیقی دیگر، به منظور بررسی تعهد سازمانی در مراکز آموزشی انجام گرفت. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که تعهد سازمانی، این مراکز در سطح بالایی قرار دارد و این امر موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود (بی‌ورلی، اوبرین و اکرید^{۳۹}، ۲۰۰۱). تحقیقی توسط می‌یر، استنلی و هرسکویتیچ (۲۰۰۲) در زمینه تعهد سازمانی انجام شد. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که بین سابقه فعالیت با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

همچنین نتایج پژوهش دیگری که به منظور بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان در چین انجام گرفت، نشان داد که با افزایش تعهد کارکنان، عملکرد نیز بهبود پیدا می‌کند. نتیجه دیگر این مطالعه حاکی از آن است که بین سابقه فعالیت کارکنان با تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی رابطه معنادار وجود ندارد (چن و فرانسیسکو، ۲۰۰۳).

تحقیقی نیز به منظور بررسی نقش جو سازمانی در ارتقای تعهد سازمانی انجام گرفت. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بهبود شرایط محیط کار و مطلوب بودن جو سازمانی منجر به افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود (مک‌مورای، اسکوت و راس، ۲۰۰۴). یافته‌های مطالعه دیگری که به بررسی تأثیر کارکرد مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی در هند انجام شد، دلالت بر آن دارد که رفتار و عملکرد مدیریت امور کارکنان نقش چشمگیری و مثبتی بر تعهد سازمانی دارد (پاول و انانرامن^۱، ۲۰۰۴). همچنین، نتایج حاصل از مطالعه‌ای در زمینه تعهد سازمانی، دلالت بر آن دارد که ابهام نقش و تعارض شغلی تأثیر منفی و بسزایی بر تعهد سازمانی کارکنان دارد (جانسون و دافی^۲، ۲۰۰۵). پژوهش دیگری نیز به بررسی تعهد سازمانی در میان کارکنان مؤسسات آموزشی استرالیا پرداخته شد. بر خلاف تحقیقات پیشین، این پژوهش به بررسی میزان تعهد کارکنان پاره‌وقت متمرکز گردیده است. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که ویژگی‌های فردی مانند (جنسیت، وضعیت تاهل، مسئولیت‌های خانوادگی و سطح تحصیلات)، ویژگی‌های مرتبط با کار مانند (حمایت سرپرست، حمایت و پشتیبانی همکاران، وضوح نقش و در دسترس بودن منابع مورد نیاز) و در نهایت؛ ویژگی‌های مربوط به میزان درگیری در کار مانند (داشتن شغل دوم) همگی در میزان تعهد سازمانی کارکنان پاره‌وقت و قراردادی مؤثر است (جوینر و باکلیس^۳، ۲۰۰۶).

یافته‌های پژوهش دیگری نیز نشان می‌دهد که رفتار صمیمانه سرپرستان با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار داشته و این نحوه ارتباط، یکی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد (اورن، جانگ و سیدل^{۴۳}، ۲۰۰۷). یافته‌های پژوهشی که در زمینه تعهد سازمانی در سازمان‌های خدماتی اسپانیا با استفاده از مدل سه بعدی می‌یر و آلن انجام گرفت، حاکی از آن است که بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (ویسنت^{۴۴}، ۲۰۰۷). همچنین نتایج پژوهشی که به بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با غیبت و جابجایی کارکنان پرداخته است، بیانگر وجود ارتباط منفی بین متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی با جابجایی کارکنان می‌باشد. همچنین این نتایج بیانگر این است که بین تعهد تکلیفی و جابجایی کارکنان، رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد (فالكبرگ و اسپینز^{۴۵}، ۲۰۰۷).

یافته‌های پژوهشی دیگر در زمینه ارتباط بین خدمات ارائه شده به کارکنان با تعهد سازمانی، دلالت بر آن دارد که نگرش‌های کارکنان نسبت به سازمان، بستگی به خدماتی دارد که سازمان به آنها ارائه می‌نماید. به‌طوری که کیفیت مطلوب این خدمات، موجب ایجاد وجهه مثبت از سازمان و در نهایت؛ افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد (لی، لی و لوم^{۴۶}، ۲۰۰۸). نتایج پژوهش دیگری که به منظور بررسی تأثیر رفتار رهبری بر تعهد سازمانی و عملکرد سازمان انجام گرفت، دلالت بر آن دارد که مطلوب بودن رفتار رهبر، تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی زیردستان دارد. به‌طوری که تعهد سازمانی زیردستان، منجر به بهبود عملکرد سازمان می‌شود (استیرر، اشیف‌فینگر و لانگ^{۴۷}، ۲۰۰۸).

یافته‌های تحقیقی دیگر در زمینه بررسی نقش تعهد سازمانی کارکنان در موفقیت‌آمیز بودن تغییر سازمانی، حاکی از آن است که عواملی از قبیل رابطه

کارمند- مدیر، انگیزش شغلی، استقلال نقش بر تعهد کارکنان نسبت به تغییر سازمانی تأثیر بسزایی دارد. همچنین یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تعهد عاطفی کارکنان به نوبه خود عملکرد را بهبود می‌بخشد (پاریش، کدوالادر و باسچ^{۴۸}، ۲۰۰۸). مطالعه‌ای با هدف بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر تعهد سازمانی انجام گرفت. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که حمایت سازمانی و رفتار سرپرستان رابطه مثبت و معناداری با تعهد عاطفی و تعهد مستمر دارند (آکروید، لگ، جکواسکی و آدامز^{۴۹}، ۲۰۰۹). پژوهش دیگری نیز به منظور بررسی تعهد سازمانی و رابطه آن با عملکرد انجام گرفت. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که ابعاد تعهد سازمانی بر عملکرد تأثیر زیادی می‌گذارند. به‌طوری‌که از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی بیشترین تأثیر بر عملکرد داراست (کیچی، چا و کیم^{۵۰}، ۲۰۰۹). در ادامه به برخی از تحقیقات داخل کشور که در زمینه تعهد سازمانی صورت گرفته‌اند، پرداخته می‌شود: عواملی از جمله رضایت شغلی، نظام ترفیع مناسب، قدردانی و سپاس از خدمات و خدمات اجتماعی (نظیر کتابخانه، تالار ورزشی و تفریحی و...) بر تعهد سازمانی کارکنان مؤثر هستند (هاشمی، ۱۳۷۶). پژوهش دیگری به منظور بررسی تعهد سازمانی مدیران و معلمان تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های استان خراسان انجام گردید. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سطح تعهد سازمانی مدیران، بالا و مطلوب بوده و از میزان تعهد سازمانی معلمان بیشتر است. همچنین بین سن و تعهد سازمان جامعه مورد بررسی، ارتباط معناداری وجود نداشت و رابطه بین میزان تحصیلات و تعهد سازمان مدیران و معلمان منفی بود (کوزه‌چیان، زارعی و طالب‌پور، ۱۳۸۲). تحقیقی به منظور اندازه‌گیری سطح تعهد سازمانی و عوامل مؤثر بر آن در بین کارکنان شرکت‌های پالایش گاز فجر و ییدبلند انجام گردید. نتایج این مطالعه حاکی از آن است که عدالت سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی

بوده و همچنین تعهد سازمانی کارکنان این دو شرکت مطلوب می‌باشد؛ اما میانگین ابعاد تعهد سازمانی شرکت بیدبلند بیشتر از شرکت فجر است. همچنین رابطه میزان تحصیلات و تعهد عاطفی و رابطه سابقه خدمت با تعهد مستمر در شرکت بید بلند معنادار بود (مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴). در تحقیق دیگری رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در بین دبیران تربیت‌بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد مورد بررسی قرار گرفت، یافته‌های این مطالعه بیانگر سطح تعهد سازمانی متوسط و بالا در جامعه تحت مطالعه می‌باشد. همچنین یافته‌های این مطالعه دلالت بر آن دارد که بین تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵). یافته‌های مطالعه‌ای در زمینه تعهد سازمانی حاکی از آن است که بین عوامل فردی (به جز جنسیت) و ابعاد تعهد سازمانی اختلاف معناداری وجود نداشت. همچنین بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی و تکلیفی رابطه‌ای مثبت، ولی بین رضایت شغلی و تعهد مستمر رابطه‌ای منفی وجود داشت (جهانگیر، بازارکاری، محفوظ‌پور، اکبرزاده، ۱۳۸۶). در پژوهش دیگری به بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان پرداخته شد. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بین سه متغیر «همسویی اهداف فردی و سازمانی، تأمین شرایط کسب موفقیت و ماهیت کار» با تعهد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد، ولی بین اقدامات رفاهی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد (حسینیان، مجیدی و حبیبی، ۱۳۸۷). در خصوص مطالعات انجام شده در خصوص رابطه تعهد و اخلاق سازمانی نیز جدول زیر قابل توجه است.

پژوهش‌های انجام شده مرتبط با رابطه اخلاق و تعهد سازمانی

عنوان	سال	متغیرها	نتیجه
بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان	۱۳۸۸	اخلاق مدیریت تعهد سازمانی	بین اخلاق مدیریت و تعهد ارتباط معنادار وجود دارد
بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان	۱۳۸۹	عدالت سازمانی تعهد سازمانی رفتار اخلاقی رفتار شهروندی سازمانی	ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر انواع عدالت تاثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبتی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبتی بر رفتار اخلاقی کارکنان تاثیر می‌گذارد. رفتار اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تاثیر می‌گذارد.
اخلاق، فناوری اطلاعات و رفتار شهروندی سازمانی	۱۳۸۸	ارزش‌های اخلاقی تعهد سازمانی رفتار شهروندی اخلاق فناوری	اخلاقیات فناوری اطلاعات می‌تواند از ارزش‌های اخلاقی سازمان تاثیر پذیر باشد که در این اثر، تعهد سازمانی و ابعاد رفتار شهروند سازمان به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کنند.
اخلاق کار و عوامل موثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی	۱۳۸۵	تحصیلات شهروندی رضایت کاری عدالت سازمانی مدیریت آمرانه مدیریت مشارکتی بیکانگی اجتماعی و سازمانی	عواملی همچون بیکانگی اجتماعی و سیاسی، انتظارات برآورده نشده انزوای فردی و کناره گیری از محیط اجتماعی و ارزش‌های جمعی، احساس بی عدالتی اجتماعی و سازمانی و در نهایت عدم مشارکت سازمانی و اجتماعی، پارامترهایی هستند که اعضای سازمان‌های دولتی را به میزانی که باسوادتر، شهروندتر و از نظر پایگاه اجتماعی بالاتر قرار می‌گیرند، تهدید می‌کند.

رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. محققان رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند و معتقدند اگر شغل لذت مطلوب را برای فرد تأمین نماید. در این حالت فرد از شغلش راضی است. ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری سبب می گردد فرد از شغلش راضی باشد (عسکری، کلدی، ۱۳۸۲). بنابراین سازمان‌های آموزشی باید از منابع انسانی و مادی و... بهره گیرند و جهت رسیدن به اهداف تلاش کند. پس دارا بودن اخلاق کار و تعهد بالای کارکنان نسبت به سازمان و خشنودی نسبت به کار و سازمان، سرپرست، همکار حاصل می شود که از عوامل بسیار مهم برای بالندگی سازمان به شمار می آیند به هر حال نتایج این پژوهش می تواند مورد استفاده پژوهشگران قرار گیرد تا نسبت به عواملی که عملکرد افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می دهند و باعث بهره‌وری^{۵۱} می شوند، آگاهی بیشتری یابند.

پیشینه پژوهش

در طی سالیانه گذشته تحقیقات زیادی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است. اما علی‌رغم اینکه در سال‌های اخیر، ارتباط بین این دو متغیر بسیار مهم در رفتار سازمانی با یک متغیر اثر گذار دیگر، بر رفتار سازمانی - یعنی اخلاق کار که موضوع کهن و مسأله تازه در روان شناسی صنعتی و سازمانی - است در کشورهای دیگر مورد توجه جدی

روانشناسان صنعتی و سازمانی بوده است، در ایران رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی در پژوهش‌های اندکی مورد مطالعه قرار گرفته، ولی در مورد رابطه اخلاق کار و رضایت شغلی پژوهشی صورت نگرفته است. در این بخش به نتایج برخی پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه بصورت اجمال اشاره می‌شود. رندال و کت^{۵۲} (۱۹۹۱) در پژوهشی که در بین کارمندان دانشگاه انجام دادند. یک مدلی از تعهد شغلی که ارتباطات چند متغیری میان تعهد سازمانی، برجستگی شغلی، پیوند گروهی در کار، درگیری شغلی و اخلاق کار مشخص می‌کرد ارائه دادند یکی از نتایج که از این تحقیق بدست آمد این بود که رابطه معنا داری بین اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد. در تحقیقی که بوسیله ساکز^{۵۳} و همکارانش (۱۹۹۶) صورت گرفت رابطه بین اخلاق کار نگرش‌های شغلی و تمایل به ترک شغل را در بین کارکنان سازمان‌های خدماتی مورد بررسی قرار گرفت، یافته‌ها نشان داد، که اعتقاد قوی‌تر به اخلاق کار به‌طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و بطور غیرمستقیم با تمایل کمتر به ترک شغل رابطه دارد. بلک^{۵۴} (۱۹۹۹) در پژوهشی دریافت که تعهد سازمانی پیش‌بینی کننده‌ی اخلاق کار فرد است و اخلاق کار تأثیر ویژه‌ای بر روی تعهد عاطفی دارد. در تحقیقی که توسط درویش یوسف^{۵۵} (۲۰۰۰) صورت گرفت رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار گرفت نمونه ۴۷۴ نفری از کارکنان ۳۰ سازمان در ۵ ناحیه امارات متحده عربی در این تحقیق به کار گرفته شد نتایج بدست آمده نشان داد که رابطه متعادل بین اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد و همین نتایج تجزیه و تحلیل مسیر نشان داد که اخلاق کار در در ابعاد مختلف تعهد سازمانی (عاطفی، هنجاری مستمر) تأثیر مثبت و مستقیم دارد. تحقیق دیگری باز هم توسط درویش یوسف (۲۰۰۱) در بین ۴۲۵ کارمند مسلمان از چند سازمان در

ادارات امارات متحده عربی صورت گرفت رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفت نتایج بدست آمده به این صورت بود، که بین اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد و اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی و برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی دار داشت. رضایت شغلی با اخلاق کار و تعهد سازمانی رابطه معنا دار است. در تحقیق دیگری که بوسیله اسچیکر^{۵۶} (۲۰۰۱) در بین نمایندگان فروش صورت گرفت رابطه بین جو اخلاقی با رضایت شغلی تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل مورد بررسی قرار گرفت. مطالعه نشان داد که ایجاد یک جو اخلاقی بوسیله قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود. در تحقیقی که توسط پتی جان و چارلز^{۵۷} (۲۰۰۸) یک مؤسسه بازرگانی بر روی قوای درک فروشنده از اصول اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان و رفتارهایشان به عنوان مصرف کننده و روابط موجود میان این مشاهدات و رضایت شغلی فروشنده‌ها انجام گرفت نتایج نشان داد که یک رابطه مثبت بین درک فروشنده‌گان از اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان از برخوردهای مصرف کننده و رضایت شغلی فروشنده وجود دارد. در پژوهشی که توسط اکپرا و وین^{۵۸} در سال (۲۰۰۸) در رابطه با تأثیر اخلاق کار بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کشور نیجریه صورت گرفت نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنا دار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود.

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است، جامعه آماری پژوهش کلیه پرستاران بیمارستان‌های دولتی استان یزد می‌باشند که تعداد ۱۹۰

پرستار از این جامعه آماری به عنوان نمونه تحقیق با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. در پژوهش حاضر تعهد سازمانی و رضایت شغلی متغیرهای پیش بین و اخلاق کار متغیر ملاک می‌باشد. ضمناً جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردیده است. در این از پرسشنامه‌های روخن^{۵۹} (۲۰۱۰) استفاده شده است که پیوست آمده است: **(الف) پرسشنامه تعهد سازمانی:** این ابزار مشخص می‌سازد که فرد تا چه اندازه در قبال سازمان خود احساس مسئولیت می‌کند. پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۶۴ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای پرسشنامه می‌باشد. **(ب) پرسشنامه رضایت شغلی:** این ابزار احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. **(ج) پرسشنامه اخلاق کار اسلامی:** برای تعیین پایایی پرسشنامه مذکور از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ضریب اعتبار آن ۰/۷۱ بود. ضریب بدست آمده نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه مذکور است. برای تعیین روایی پرسشنامه‌های مذکور از روایی محتوایی استفاده شده است نحوه کار بدین صورت بود که پرسشنامه مربوطه در اختیار تعدادی از استادان و تعدادی از افراد صاحب‌نظر در این زمینه تخصص داشتند قرار گرفت و نظرات آنان پیرامون تک تک سؤالات مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده نشان داد که سؤالات از روایی خوبی برخوردارند.

یافته‌های پژوهش

میانگین و انحراف معیار سه متغیر مورد بررسی پژوهش (اخلاق کار اسلامی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) برای نمونه ۱۹۰ نفری از پرستاران به قرار زیر به دست آمده است.

جدول: آماره‌های توصیفی

تعداد نمونه	انحراف معیار	میانگین	
۱۹۰	/۹۶	۳/۴۵	اخلاق کار اسلامی
۱۹۰	/۹۸	۳/۴۱	رضایت شغلی
۱۹۰	/۶۸	۱/۶۰	تعهد سازمانی

بررسی وجود ارتباط بین تعهد و اخلاق کار اولین رابطه‌ای است که در این پژوهش بررسی شد. براساس محاسبات انجام شده ضریب همبستگی ارتباط این دو متغیر در سطح ۰/۱ / معنی‌دار است، لذا وجود این رابطه به تأیید می‌رسد. در رابطه با وجود ارتباط بین متغیرهای رضایت شغلی و اخلاق کار بر اساس محاسبات صورت گرفته می‌توان بیان داشت که ضریب همبستگی آن‌ها در سطح ۰/۱ / معنی‌دار نیست، لذا رابطه یاد شده تأیید نمی‌شود.

جدول: ضریب همبستگی

تعهد	رضایت شغلی	اخلاق کار	
/۲۷۰	/۰۶۰	۱	اخلاق کار
/۰۴۹	۱	/۰۶۰	رضایت شغلی
۱	/۰۴۹	/۲۷۰	تعهد
/۰۰۰	/۲۰۴	۰	اخلاق کار
/۲۵۱	۰	/۲۰۴	رضایت شغلی
۰	/۲۵۱	/۰۰۰	تعهد
۱۹۰	۱۹۰	۱۹۰	اخلاق کار
۱۹۰	۱۹۰	۱۹۰	رضایت شغلی
۱۹۰	۱۹۰	۱۹۰	تعهد

جدول: خلاصه مدل

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	/۲۸	/۰۷۹	/۰۶۹	/۹۳۴

a. Predictors: (Constant), تعهد، رضایت شغلی،

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی با اخلاق کار در کل نمونه برابر با ۰/۲۸ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی چندگانه) متغیرهای پیش‌بین فوق حدود ۷ درصد می‌باشد به این معنا که ۷ درصد از واریانس متغیر ملاک (اخلاق کار) به وسیله متغیرهای پیش‌بین در تحقیق حاضر (یعنی رضایت شغلی و تعهد سازمانی) پیش‌بینی می‌شود.

جدول: تحلیل واریانس (ANOVA) در خروجی تحلیل رگرسیون چندگانه

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13.923	2	6.961	7.974	.000a
1 Residual	163.241	187	.873		
Total	177.163	189			

a. Predictors: (Constant), تعهد، رضایت شغلی،

b. Dependent Variable: اخلاق کار

نسبت F در تحلیل رگرسیون چندگانه به ما می‌گوید که بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته رابطه معنی‌داری وجود دارد یا خیر که براساس جدول فوق نسبت F در سطح معناداری ۰/۰۱ آن مورد تأیید است.

جدول: ضرائب رگرسیون (Coefficients) در خروجی تحلیل رگرسیون چندگانه

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.836	.288		13.338	.000
1 رضایت شغلی	.073	.069	.074	1.049	.296
تعهد	.390	.100	.274	3.900	.000

a. Dependent Variable: اخلاق کار

براساس جدول فوق سهم پیش‌بینی تعهد سازمانی از سهم پیش‌بینی رضایت شغلی بالاتر است.

نتیجه

اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو است. اخلاق کار مهمترین عامل فرهنگی در توسعه اقتصادی محسوب می‌گردد. منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی - اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه ملی را به جلو می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد (تودارو، ۱۳۶۴). اخلاق کار^۶ قدر و منزلتی است که هر فرد برای کار باور دارد. اخلاق کار قوی متضمن این باور است که سخت کار کردن رمز موفقیت و سعادت است. پژوهشگران دریافته‌اند که اخلاق کار قوی با بهره‌وری، ابتکار، نیاز به کسب موفقیت، رضایت شغلی^۶، در آمد بیشتر و نگرش‌ها و باورهای محافظه‌کارانه بیشتری همراه است (رضائیان، ۱۳۸۵). بنابراین با توجه به اهمیت اخلاق کار مدیریت نیازمند بارور کردن کار است و این کار را به روش‌های گوناگون می‌تواند انجام دهد:

۱- فضای سازمان را برای کار مولد، مناسب فراهم سازد و کارکنان دست کم مایل هستند با احترام و بزرگی با آنان رفتار شود و هیچ چیز برای اخلاق کاری کارکنان مضرتر از این باور نیست که سازمان اهمیتی برای سلامت کارکنانش قائل نیست.

۲- شناخت نقاط قوت افراد و ابراز علاقه به آنان از طریق دادن پاداش که همچون قهرمانان در خود احساس قهرمانی کرده و همانند آنان عمل کنند را در کارکنان بوجود آورد، و از سوی دیگر محیطی را فراهم کند که افراد به یکدیگر احترام گذارند و متواضعانه برخورد نمایند مدیر باید تلاش کند که عملکرد خوب کارکنان را منصفانه و با استفاده از انواع برنامه‌های انگیزشی پاداش دهد.

۳- برانگیزاننده‌ها و عوامل ارضاکننده را در سازمان بشناسد و عوامل بهداشت روانی را تشریح می‌کند سرانجام ساختارهای سازمانی باید بازنگری شوند این تجدید نظر کمک می‌کند تا معین شود که خط مشی‌ها و عملکردهای سازمانی مانع اخلاق کاری هستند یا خیر، زیرا اقتصاد همه کشورها و نیروی کار در آنها دستخوش تحولات ژرفی است که در شکل مدیریت تغییر مهمی ایجاد خواهد کرد و اقتصادی جدیدی را بوجود خواهد آورد. یکی از کارشناسان مدیریت بر این باور است که فن‌آوری، تحولات سازمانی عمده‌ای در دهه آینده به دنبال خواهد داشت (والیس^{۶۲}؛ ۱۹۸۹؛ به نقل از رضائیان، ۱۳۸۵).

طبق نظریه رفتاری اخلاق کار، هرگاه فردی کار اخلاقی انجام داد و از سوی مدیران ارشد مورد تشویق قرار گرفت، احتمال انجام کارهای اخلاقی دیگر تقویت می‌شود تا جایی که کار اخلاقی به صورت ارزش‌های درونی درمی‌آید. پس به این ترتیب مدیران ارشد سازمان‌ها قادر خواهند بود اخلاق کار را در کارکنان درونی کنند بنابراین درونی شدن اخلاق کار در کارکنان باعث تعهد اخلاقی به این معنی که شخص به‌طور درونی ارزش مأموریت سازمانی و شغلی را، در سازمان به خاطر ارزش که برای کار خود قائل است تقویت نموده و آن را انجام می‌دهد (کاویان، ۱۳۸۴).

لازم به ذکر است برخی از کارشناسان بر این باورند که اخلاق کار بوسیله برخی از مدیران سازمان‌ها سرکوب شده است، زیرا مدیریت به جای اینکه اخلاق کاری را تقویت نماید اغلب با اقدام‌هایی که انگیزه‌ی سختکوشی را سرکوب می‌کند موجبات بی‌نتیجه ماندن فعالیت‌های افراد را پدید می‌آورد برای مثال با پرداخت حقوق و دستمزد اندک، انگیزه حاضر شدن در محل کار را در آنان ایجاد می‌کند، ولی ضرورتاً آنها را بطور کامل مولد بار نمی‌آورد، از طرفی براساس نظریه برابری اگر پاداش یا تنبیه در محیط کار بر پایه عدل و انصاف یا شایسته سالاری ارائه نگردد کارمند از شغل خود احساس رضایت نمی‌کند و موجب می‌شود که آنان از زیر کار شانه خالی کنند (رضائیان، ۱۳۸۵). براساس نظریه دیدگاه اسلامی می‌توان اخلاق کار و اصول اخلاقی را در سازمان تقویت کرد که در صورت تحقق این امر کاهش تبعیض، بی‌عدالتی، نارضایتی، افزایش روحیه سازمانی و تعهد و رضایت را در کارکنان از یکسو، رشد و تعالی انسانها، بالندگی سازمان‌ها و پیشرفت جامعه را از سوی دیگر موجب خواهد شد (عباس زاده، ۱۳۸۵). نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش‌های ذکر شده و پیشینه پژوهش هماهنگ است. نتیجه این پژوهش و پژوهش‌های دیگری که در مورد اخلاق کار انجام شده است، اهمیت و نقش آن را به عنوان عاملی که باعث بهبود اثر بخشی عملکرد شغلی افراد در نهایت بهبود اثر بخشی سازمان می‌شود نشان می‌دهد و جا دارد که مدیران مسئولان سازمان‌ها آن را مدنظر قرار دهند. همچنین با توجه به نقش و اهمیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در تبیین و پیش بینی اخلاق کار پیشنهاد می‌شود مدیران به این دو مقوله توجه بیشتری داشته باشند.

پیوست:

پرسشنامه (2010) Wahibur Rokhman

الف) پرسشنامه اخلاق کار اسلامی

۱. تنبلی در کار، امری زشت و ناپسند است،
۲. تعهد و ایثار در کار، فضیلت است،
۳. خوب کار کردن، هم برای خود فرد و هم برای سایرین مفید است،
۴. سخاوت، عدالت و انصاف در محیط کار، از شرایط لازم برای رفاه اجتماعی است،
۵. تولید بیش از اندازه برای برآوردن نیازهای شخصی به سعادت و رفاه جامعه، به طور کلی کمک می‌کند،
۶. فرد شاغل بایستی کارش را با بیشترین توان ممکن انجام بدهد،
۷. کار به تنهایی هدف نیست، بلکه وسیله‌ای است پرورش و رشد بعد شخصی و روابط اجتماعی است،
۸. زندگی بدون کار، هیچ معنا و مفهومی ندارد،
۹. رفاه بیش از حد برای جامعه زیان بار است،
۱۰. روابط انسانی باید در سازمان‌ها مورد تاکید و تشویق قرار گیرد،
۱۱. کار، انسان را از توانائی تسلط بر خویش، برخوردار می‌کند،
۱۲. کار خلاق، منبع خوشبختی، سعادت و پیشرفت است،
۱۳. هر کسی که کار می‌کند، به احتمال زیاد در زندگی رو به کمال خواهد رفت،
۱۴. کار، امکان استقلال و عدو وابستگی را همراه دارد،
۱۵. فرد موفق کسی است که در کار خویش وظیف شناس و وقت شناس باشد،
۱۶. باید همواره سختکوش باشیم تا بتوانیم مسئولیت‌هایی را که بر دوش داریم به انجام برسانیم،
۱۷. ارزش کار بیشتر به قصد و نیت آن است تا نتایج آن

ب) پرسشنامه رضایت شغلی

۱. به طور کلی من از شغلم خیلی احساس رضایت می‌کنم.
۲. من به طور کلی از احساس دستاورد ارزشمندی که از شغلم بدست می‌آورم، راضی‌ام.
۳. من از نوع کاری که در این شغل انجام می‌دهم، رضایت دارم.

ج) پرسشنامه تعهد شغلی

۱. من تمایل دارم تا بیش از آنچه که مدانتظار است، به منظور کمک به سازمانم و موفقیت آن تلاش کنم.
۲. در گفتگو با دوستانم از این سازمان به عنوان سازمانی ایده‌آل برای کار یاد می‌کنم.
۳. حاضرم تقریباً هر نوع کاری را به منظور استمرار فعالیت این سازمان بپذیرم.

پی‌نوشت‌ها

1. Piter draker
2. hands work
3. knowledge work
4. Morhed & Greefine
5. Ethic management
6. Mitchel
7. Hutchison & Sowa
8. Somes & Brinbaum
9. Derry & Iverson
10. Robbins
11. Meyer, Stanley & Herscovitch
12. Gautam, Dick & Wagner
13. Mowday
14. Mathieu & Zajac
15. Job Satisfaction
16. Job Involvement
17. Organizational Commitment
18. Behavior Organizational
19. Mowdey, Porter & Steers
20. Personal Characteristics
21. Role- related Characteristics
22. Structural Characteristics
23. Work experiences
24. Steers & Porter
25. Leader reward behavior
26. Leader punishment behavior
27. Job tension
28. Career tenure
29. Bateman & Strassers
30. Curry, Wakefield & Price
31. Routinization
32. Instrumental Communications
33. Integration
34. Role Overload
35. Work Involvement
36. Turnover experience
37. Baron R.M., Greenberg
38. Chen & Francesco
39. Beverly, Obrien & Akeryd
40. Paul & Anantharaman
41. Johnson & Duffy
42. Joiner & Bakalis

43. Vuuren, Jong & Seydel
44. Vicente
45. Falkenburg & Schyns
46. Lee, Lee & Lum
47. Steyrer, Schiffinger & Lang
48. Parish, Cadwallader & Busch
49. Akroyd, Legg, Jackowski & Adams
50. Cichy et al
51. productivity
52. Randall & Cote
53. Saks
54. Black
55. Darvish Youssef
56. Schwepker
57. Pettijohn & Charles
58. Okpara & Wynn
59. Rokhman
60. work ethic
61. job satisfaction
62. Wallace

فهرست منابع

قرآن کریم

- اسماعیلی، کوروش (۱۳۸۰). تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۱۲.
- اعظمی، امیر و آبیانی، سعید و تولائی، روح‌اله. (۱۳۸۷). رهبری و مدیریت اخلاق اسلامی، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۷۷-۷۸.
- بدیعی، مینو. (۱۳۸۸). فایول و چندین اصل مدیریتی دیگر.
- برهانی، فاطمه. (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- بهراری فر، علی و جواهری کامل، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان، دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۹۵-۱۱۸.
- تنهایی، ابوالحسن. (۱۳۷۹). مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی، انتشارات مرن‌دیز.
- تودارو، مایکل. (۱۳۶۴). توسعه اقتصادی در جهان سوم، مترجم: غلامعلی فرجادی، انتشارات برنامه و بودجه.
- جهانگیر، فریدون و بازارگادی، مهنوش و محفوظ پور، سعاد و اکبرزاده، علیرضا. (۱۳۸۶). بررسی

- رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران، پژوهنده، مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سال ۱۲، شماره ۵.
- جهانگیر، فریدون؛ بازارکاری، مهرنوش؛ محفوظ پور، سعاد؛ اکبرزاده باغبان، علیرضا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پژوهنده، سال دوازدهم، شماره ۵، پی در پی ۴۱۶-۴۰۷، ۵۹.
- چلیپی، مسعود. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی نظم، تهران، نشر نی.
- چلیپی، مسعود. (۱۳۸۵). تحلیل اجتماعی در فضای کنش، تهران، نشر نی.
- حسین‌زاده، امیر و عابدی جعفری، حسن. (۱۳۸۶). مرزشناسی حوزه اخلاق سازمان و مدیریت، روش شناسی علوم انسانی (حوزه و دانشگاه)، ۱۳(۵۳): ۱۳۳-۱۴۴.
- حسینیان، شهاب؛ مجیدی، عبدالله؛ حبیبی، صفر. (۱۳۸۷). عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتری‌های تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره دوم، ۲۵-۹.
- خانی، مسلم. (۱۳۸۷). کار و وجدان کار، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۲، صص: ۱۶-۱۵.
- دیوید، فرد آر. مدیریت استراتژیک، ترجمه علی پارسائی‌ان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران
- دیویس، کیت و نیواستورم، جان. (۱۳۷۰). رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طوسی، تهران، چاپ اول، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- رضائی‌ان، علی. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم.
- رنجبریان، بهرام. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، سال دهم، شماره ۲، صص ۴۱-۵۷.
- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصل‌نامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص ۶۵-۷۳.
- سلاجقه، پیمان. (۱۳۸۰). بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مدیران سطوح مختلف در صنایع کرمان.
- سلطانی، مرتضی. (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. ماهنامه تپرستار، شماره ۱۳۲، صص: ۳۶-۳۴.
- سهرابی، بابک و خانلری، امیر. (۱۳۸۸). اخلاق، فناوری اطلاعات و رفتار شهروندی سازمانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره‌های ۱ و ۲، صص ۱۰-۱.
- شکر زاده، صادق. (۱۳۸۱). تعهد در سازمان‌های آموزشی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هشتم، شماره ۳۲، ۵۳-۴۶.
- شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل‌ا...؛ زیوریار، فرزاد؛ غلامعلی‌زاده، رضا؛ اسماعیلی، حسن و فاضل، جمال.

- (۱۳۸۴). بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش. فصلنامه حرکت، شماره ۲۶، ۲۱-۵.
- صمدی، عباس و مهدوی‌خو، رضا. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان، فصلنامه تخصصی مالیات، شماره ۴، ۵۲، صص ۷۱-۴۵.
- طالب‌پور، مهدی و امامی، فرشاد. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۲، ۳۲-۱۵.
- عباس‌زاده، حسن. (۱۳۸۵). اخلاقیات در سازمانها با تأکید بر دیدگاه اسلامی. ماهنامه تپرستار، شماره ۱۷۷، صص: ۱۰۲-۱۰۱.
- عراقی، محمود. (۱۳۷۳). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان مجتمع فولاد اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان.
- عسکری، گیتا؛ کلدی، علیرضا (۱۳۸۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش تهران. پایان‌نامه دکتر، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- علامه مجلسی. (۱۳۸۰). بحارالانوار، ترجمه علی دوانی، چاپ بیروت، جلد ۷۴، صفحه ۸۰.
- غلامی، علیرضا. (۱۳۸۸). اخلاق سازمانی: مشکلات، موانع و راه کارها، توسعه انسانی پلیس، (۲۵): ۶۳-۸۳.
- فرامرزی قراملکی، احد. (۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای، چاپ دوم، نشر مجنون، قم.
- فرهنگی، علی اکبر و حسین زاده، علی. (۱۳۸۴). دیدگاه‌های نوین درباره تعهدسازمانی، ماهنامه تدبیر.
- کاویان، بهنام (۱۳۸۲). بررسی اخلاق کار و تعهد در بخش دولتی و خصوصی. ماهنامه تپرستار، شماره ۱۶۵، صص: ۲۱-۲۰.
- کوزه‌چیان، هاشم؛ زارعی، جواد؛ طالب‌پور. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. فصلنامه المپیک، شماره ۱ و ۲، ۵۲-۴۳.
- کریم‌زاده، مجید (۱۳۷۸). تعهد سازمانی، نشریه انجمن مدیریت ایران، شماره ۳۹.
- محمدتقی مصباح یزدی. (۱۳۸۵). فلسفه اخلاق، شرکت چاپ و نشر بین الملل.
- مدنی، حسین و زاهدی، محمدجواد. (۱۳۸۴). تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز و بیدبلند). مجله جامعه‌شناسی ایران، دوره ششم، شماره ۱، ۳-۳۳.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در میان کارکنان ادارات دولتی، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۳۴۱-۳۲۱.
- مورهد، جی و گریفین، آر. (۲۰۰۵). رفتار سازمانی. ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده.

- (۱۳۸۴). تهران: انتشارات مروارید، چاپ نهم.
- مهداد، علی. (۱۳۸۷). روان شناسی صنعتی و سازمانی. اصفهان: انتشارات جنگل، چاپ پنجم.
- میچل، ترنس آر. (۱۹۷۸). مردم در سازمانها. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۸۳). تهران: انتشارات رشد، چاپ سوم.
- هاشمی، سیدرضا. (۱۳۷۶). بررسی میزان تعلق و وفاداری کارشناسان به سازمان و عوامل مؤثر بر آن. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت اچ. (۱۹۸۸). مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی. ترجمه قاسم کبیری (۱۳۷۳). تهران: مؤسسه جهاد دانشگاهی.
- Akroyd, D., Legg, J., Jackowski, M. B., Adams, R. D. (2009). The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapists' organizational commitment, *Radiography*, 15(2), 113-12.
- Baron R.M., Greenberg J. (1990). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human side of Work*. Third Edition, Ally and Bacon, USA.
- Bateman T.S., Strassers. (1984). A Longitudinal Analysis of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 17(1).
- Between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees". *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3), 226- 236.
- Beverly, R., Obrien T., Akeryd d. (2001). Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. North Carolina state university.
- Black, B. (1999). National culture and high commitment management. *Employee Relations*, 21(4), 389- 404.
- Chen XN, Francesco AM. (2000). Employee demography, organizational commitment, and turnover intentions. *Hum Relat*; 35(6): 869-87.
- Chen XN, Francesco AM. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *J Vocat Behav*; 62(3): 490-510.
- Cichy, R. F., Cha, J., Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders *International Journal of Hospitality Management*, Volume 28, Issue 1, March, Pages 53-62.
- Cullen, J.B., Parboteeah, K.P., Victor, B. (2003). The Effects of ethical climates on organizational commitment: a tow- study analysis. *Journal of Business Ethics*, 2(46), 127.
- Curry, J.P., Wakefield, D.S., Price, J.L. and Mueller, C.W., 1986. On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29, 847-858.
- Derry. J.P., Iverson, R.D. (1998). Antecedents and Consequences of dual

- and Unilateral Commitment: A Longitudinal Study. University of Melbourne. Working Paper in HRM & IR, 1, 11-20.
- Falkenburg, k., Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News* Vol. 30 No. 10, 708-723.
- Gautam T, Van Dick R, Wagner U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 301-15.
- Johnson, N. B., Duffy, M. K. (2005). Employee commitment and organizational policies. *Management Decision*, 43 (2), 203-219.
- Joiner, Therese. A. and Bakalis, Steve (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics, *International Journal of Educational Management*, 20(6), 439-452.
- Lee, S. H., Lee. T. W., Lum, C. F. (2008). The effects of employee services on organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*, 37, 2, pp. 222-237.
- Mark van Vuuren, Menno D.T. de Jong, Erwin R. Seydel, (2007) "Direct and indirect effects of supervisor communication on organizational commitment", *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 12 Iss: 2, pp.116 – 128.
- Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 2, 194-171.
- McMurray AJ, Scott DR, Pace RW. (2004). the relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Hum Resource Dev Quart*, 15(4), 473-89.
- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L. (2002). Affective continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Mowday, R.T. (2000). Chickens, Pigs, Breakfast and Commitment. *The Organizational Behavior*. 16.
- Mowday R.T., Porter L.W., Steers R.M. (1982). *Employee- Organization Linkage of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Newyork: Academic Press.
- Okpara, J.o., Wynn, p. (2008).The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. *Journal of Management Development* , 9 (27), 935-950
- Parish, J. T., Cadwallader, S., Busch, P. (2008). Want to, need to, and ought to: employee commitment to organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, 21 (1), 32-52.
- Paul AK, Anantharaman RN. (2004). Influence of HRM practice on organizational commitment: A study among software professionals in India. *Hum Resource Manage*, 14 (4), 46-87.
- Pettijohn, M., Charles, B. (2008). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention.

- Journal of Business Ethics, Apr 2008, 4 (78), 547-557.
- Randall, D.M., Cote, J.A.(1991)." Interrelationship of work commitment constructs". Work and Occupations, 2(18), 194.
- Robbins, Stephen P. (1991), Organizational Behavior, Fifth Editon.
- Rokhman, Wahibur. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes, Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, Vol. 15, No. 1, Pp 21-27.
- Saks, A.M., Mudrack, P. E., Ashforth., B.E.(1996). "The Relationship -Schwepker Jr, C. H. (2001)." Ethical climates relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce." Journal of Business Research, 54(72), 520-571.
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. (1998). Work-related commitment and job performance: it's also the nature of the performance that counts. Journal of Organizational Behavior, 19(6), 621-634.
- Sreers R.M., Porter L.W. (1983). Motivation and Work Behaviour. Mc Graw Hill, Book Co.
- Steyrer, J., Schiffinger, M., & Lang, R. (2008). Organizational commitment-A missing link between leadership behavior and organizational performance? Scandinavian Journal of Management, 24(4), 364-374.
- Vicente Roca-Puig, Inmaculada Beltrán-Martín, Ana B. Escrig-Tena, J. Carlos Bou-Llusar, (2007) "Organizational commitment to employees and organizational performance: A simultaneous test of configurative and universalistic propositions", Personnel Review, Vol. 36 Iss: 6, pp.867 - 886
- Yousef, D.A. (2000). "Organizational commitment and job satisfaction as predictors' attitudes toward organizational change in a non – western setting." Personnel Review, 5(29), 56-70.
- Yousef, D.A. (2000)."Organizational commitment as a mediator of a relationship between islamic work ethic and attitude toward organizational change". Human Relations towards the Integration of the Social Sciences, 4(53), 739-740.

یادداشت شناسه مؤلفان

علیرضا رجبی پور میبدی: دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

نشانی الکترونیک: Alireza.rajabipoor@Gmail.com

مرتضی دهقانی فیروزآبادی: دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه یزد

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۷/۱۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۲