

شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق کاری مؤثر بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری

(حجت‌الاسلام والمسلمین زارعی. حبیب‌اله).^۱ (بخشنده. محمد)^{۲*}

۱- استادیار دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران

۲- فرمانده دانشگاه هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۱/۲۱ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۳/۱۰)

چکیده

مقاله حاضر به شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اخلاق کاری مؤثر بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه هوایی شهید ستاری می‌پردازد. بر این اساس، سؤال اساسی مقاله حاضر عبارت است از این‌که مؤلفه‌های اخلاق کاری بر اساس ادبیات موجود کدام هستند و این مؤلفه‌ها چه تأثیری بر توسعه تعهد سازمانی کارکنان دارند. جامعه مورد پژوهش کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه هوایی شهید ستاری هستند که در آن از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. این تحقیق از نظر هدف، توصیفی و از نظر نوع استفاده کاربردی است که در آن از ابزار پرسش‌نامه محقق‌ساخته برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار سنجش، جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. بر اساس یافته‌های تحقیق، فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تأثیر اخلاق کاری کارکنان بر تعهدسازمانی تأیید گردید. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۷۷۵ است که بر وجود همبستگی قوی بین اخلاق کاری کارکنان و تعهد سازمانی اشاره دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق کار، تعهدسازمانی.

۱- مقدمه

نقش اخلاق در عملکردها و رفتارها، در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌ها، و در برخوردها و ارتباطات مهم و تعیین کننده است. از این‌رو است که امروزه بحث اخلاقیات یکی از مباحث عمده رشته مدیریت گردیده است. اخلاقیات به‌عنوان سیستمی از ارزش‌ها و بایدها و نبایدها تعریف می‌شود که بر اساس آن نیک و بدهای سازمان مشخص می‌گردند و عمل خوب از بد متمایز می‌شود. (الوانی، ۱۳۸۱)

اندیشمندان و علمای مدیریت در زمینه اخلاقیات سازمانی به دو نکته اساسی اشاره کرده‌اند؛ اول آنکه قوانین و ضوابط سازمانی اگرچه برخی هماهنگی‌ها را در زمینه وظایف اداری و عملیاتی ایجاد می‌کند، در موارد بیشماری ساکت هستند و هیچ‌گونه طریقی را برای تصمیم‌گیرندگان ارائه نمی‌کنند. نکته دوم آنکه آرمان اخلاقی-ارزشی سازمان برای همه افراد و اعضا روشن نیست و منشور اخلاقیات می‌تواند هادی و یاری‌دهنده مدیران و کارکنان در راه نهادینه‌سازی اخلاقیات و کسب رضایت کارکنان سازمانی باشد و آنان را به شناخت آرمانی از نظر ارزشی نائل سازد، که این خود موجب انسجام، وحدت و یکپارچگی سازمان و اعضای آن خواهد شد و همدلی و همسازی را در سازمان ایجاد خواهد کرد (الوانی، ۱۳۸۱).

۲- مروری بر مبانی نظری

۲-۱- مفهوم شناسی اخلاق

اخلاق جمع «خُلُق» و خُلُق از ماده «خَلَق» است که در قرآن هم آمده است. از این ماده «خَلَق» نیز مشتق می‌شود. «خَلَق» بر شکل ظاهری انسان ناظر است و «خُلُق» بر شکل باطنی آن. خَلَق صورت است و خُلُق سیرت. انسان‌ها همانگونه که در شکل ظاهری با یکدیگر متفاوتند و به‌ندرت می‌توان دو فرد کاملاً شبیه یکدیگر یافت، از حیث باطنی و نفسانی نیز بسیار متنوع هستند. (واثقی، ۱۳۸۴)

واژه اخلاق همانند دو واژه Moral و Ethics دو کاربرد متمایز دارد: گاهی اخلاق به معنای خلق و خوی، رفتار عادت شده و مزاج به کار می‌رود. ضمن آنکه گاهی به معنای عادت و سجیه و Custom نیز به کار می‌رود. معنای دیگر این واژه‌ها دانشی است که از حسن و قبح و خوبی و بدی رفتار صحبت می‌کند (فرامرز قراملکی، ۱۳۸۳). الهی، اخلاق را به «مجموعه‌ای از فرآیندهای عینی معنوی که دخالت تام در رشد خود واقعی دارد» و «فرآیندی که طی آن، در کارکرد واحدهای صفاتی یا ارگانیزم معنوی

تعدادل ایجاد می‌شود» تعریف کرده است. او نیز بین *ethics* و *morality* تفاوت قائل شده است. به نظر وی اولی همان «اخلاق عملی» است که معنای علم عمل به اخلاقیات و تهذیب نفس دارد و دومی نیز همان «اخلاق نظری» است که به علم تشخیص خوب و بد مشهور است (فقیهی و رضایی‌منش، ۱۳۸۵).

اخلاق یک حالت درونی است که آن را از رفتار و کردار فرد کشف می‌کنیم، مثلاً رفتار فرد ترسو ما را به حالت درونی آن شخص که ترس است راهنمایی می‌کند (جوادی آملی، ۱۳۸۱).

یک نکته بسیار مهم که باید به‌طور جدی به آن توجه شود این است که ارزش‌ها در هر حالی خود را بر احساس‌ها، نگرش‌ها، تصمیم‌ها و اعمال و رفتار افراد تحمیل می‌کنند. افراد سازمانی خواه بدانند یا ندانند، بخواهند یا نخواهند، اعتبار ارزشی خود را در تصمیم‌ها، فعالیت‌ها و کارهای جاری و روزمره سازمانی خود لحاظ می‌کنند. حتی نفس به‌دنبال کارآیی بودن و رسیدن به هدف (که از زمان کلاسیک‌هایی مانند فایول، وبر و به بعد تا متأخرینی چون سایمون و مینتزبرگ مطرح بوده است)، خود اقدامی و نگرشی ارزشی است. به‌این ترتیب می‌توان گفت که اخلاق و ارزش‌های اخلاقی توانسته‌اند رفتارها، تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌ها را تحت تأثیر خود قرار دهند. حال اگر افراد آگاهانه و خود خواسته آنها را در زندگی روزمره سازمانی لحاظ کنند، توانسته‌اند اختیارات و قدرت خود را کنترل و متعادل نمایند و بالتبع رفتار و کردار آنان ممکن است موجب رضایت‌مندی کارکنان شود (رضایی‌منش، ۱۳۸۳).

وارنوک یکی دیگر از صاحب‌نظران چهار معنا برای اخلاق ارائه کرده است؛

الف- اخلاق مجموعه‌ای از پند و اندرز است، مانند نهج‌البلاغه و به ویژه سخنان قصار آن که در این حالت اخیر یک کتاب اخلاقی است که در ادبیات فارسی برای آن از اصطلاحاتی چون: پندنامه، اندرزنامه، سیاست نامه و نصیحت الملوک استفاده شده است.

ب- اخلاق همان سنتهای جاری و متداول در جامعه است. در این حالت می‌توان به اخلاق مکاتب و جوامع مانند اخلاق ایرانی، اخلاق اسلامی، اخلاق مسیحی، اخلاق ژاپنی، اخلاق بودایی و... اشاره نمود.

ج- اخلاق به معنای علم اخلاق است که به تحقیق علمی در چند و چون عواطف یعنی فضایل و رذایل اخلاقی می‌پردازد. عواطف اخلاقی چگونه در انسان بروز می‌کنند و رشد می‌کنند؟ چگونه رنگ

می‌بازند؟ و پرسش‌هایی از این دست. علم اخلاق در اینجا با انجام مطالعات روانشناسی، جامعه‌شناسی، زیست‌شناسی، مردم‌شناسی، پزشکی و... سعی در یافتن پاسخ‌های ممکن دارد. از این‌رو است که امروزه بسیاری از شاخه‌های علم به این موضوع می‌پردازند.

۵- اخلاق به معنای فلسفه اخلاق می‌باشد که عبارت است از «شعبه‌ای از فلسفه که در ماهیت خوبی و حق به بحث و گفتگو و کاوش و پژوهش می‌پردازد» (فقیهی و رضایی‌منش، ۱۳۸۵). اخلاق در اسلام یکی از سه رکن مهم است: اول عقاید، دوم احکام، و سوم اخلاق. قدم اول در تعلیم اعتقاد به مبدأ است. در سایه اعتقاد به خدا دوام و استمرار اخلاق حاصل می‌شود. ایمان قلبی، اراده را به حرکت درمی‌آورد و رفتار را برمی‌انگیزد.

کوتاه سخن آنکه برای اخلاق بدون زمینه اعتقادی نقطه اتکائی نیست و اخلاق با عقیده پیوندی ناگسستنی دارد. ایمان و یقینی که مایه آرامش و اطمینان نفس برای عمل است، شرط ضروری است. لذا می‌توان گفت که اخلاق هیچ‌جایی شکوفاتر از ضمیر مؤمن نمی‌یابد و مفهوم الزام و تکلیف که تکیه‌گاه نظام اخلاقی است و مسئولیت که ناشی از الزام اخلاقی است، پایگاهی استوارتر از ایمان قلبی ندارد. کمال مطلوب افعال اخلاقی در سودجویی نیست، زیرا سروکار اخلاق با مسأله ارزش‌هاست و ارزش اخلاقی مستقل از سود و گاهی حتی بر ضد آن است، مانند ایثار و فداکاری (احمدی بیرجندی به نقل از معراج السعاده ملا احمد نراقی، ۱۳۷۵).

۲-۲- انواع اخلاق

۱-۲-۲- اخلاق فردی^۱

رفتار هر انسانی صرف نظر از منزلت و جایگاه اجتماعی و عناوین شغلی، خوب یا بد است. کسی که در رفتار ارتباطی درون شخصی، به خود دروغ می‌گوید و خود را فریب می‌دهد، مرتکب رفتار زشت و ناپسند است. او را می‌توان فرد ضد اخلاقی دانست. همچنین کسی که با خود صریح و صادق است، در رفتار با خود اخلاقی است. کسی که به دلیل مصلحت بینی، از واقع بینی دور می‌افتد و هر باوری را سنجیده و ناسنجیده می‌پذیرد، به تعبیر کیلفورد رفتار غیر اخلاقی دارد. (فرامرزقراملکی، ۱۳۸۳)

انسان‌ها در رفتارهای ارتباطی برون‌شخصی نیز می‌توانند اخلاقی یا غیر اخلاقی عمل کنند. کسی بخشنده است و دیگری خسیس، فردی متواضع و فروتن است و دیگری متکبر. آن یکی امین و رازدار است و این دیگری خائن است و ناجوانمرد و

۲-۲-۲-۲- اخلاق شغلی^۲

مراد از اخلاق شغلی مسئولیت اخلاقی فرد از حیث شغل است. اخلاق شغلی از طرفی مانند اخلاق فردی بر مسئولیت افراد به عنوان شخص حقیقی تأکید دارد، از طرف دیگر بر خلاف اخلاق فردی، عنوان برخاسته از شغل، نیز مسئولیت‌های اخلاقی خاص خود را دارد. به‌عنوان مثال، یک پزشک به‌عنوان شخص حقیقی مسئولیت اخلاقی دارد. مسئولیت‌های اخلاقی او برخاسته از شغلی است که بر دوش گرفته است، به‌گونه‌ای که اگر شغل دیگری می‌پذیرفت، مسئولیت‌های اخلاقی وی تغییر می‌کرد. هر شغلی به اقتضای حرفه‌ای؛ مسئولیت‌های اخلاقی خاصی می‌آفریند. افراد در شغل‌های مختلف با مسایل گوناگون اخلاقی مواجه هستند. تنوع‌پذیری و تخصص‌گرایی یکی از مهمترین تفاوت‌های اخلاق فردی و اخلاق شغلی است.

۲-۲-۳- اخلاق سازمانی^۳

سازمان فراتر از افرادی که در آن کار می‌کنند، هویت جمعی خاصی دارد که این هویت نه در تک تک افراد است و نه صرف جمع شدن افراد بدست می‌آید. سازمان‌ها به همین دلیل یعنی داشتن هویتی مستقل از افراد آن مسئولیت دارند و مانند اشخاص قابل بازخواست هستند. یک سازمان، به‌عنوان شخصیت حقوقی و برخوردار از حیات مؤثر اجتماعی در قبال افراد زیادی مسئولیت دارد؛ کارکنان و مدیران در محیط داخلی، مشتریان و غیره. مسئولیت‌های اخلاقی سازمان بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی-شخصی و فردی-شغلی است.

۳-۲- عوامل تعیین کننده رفتار اخلاقی در کار و سازمان

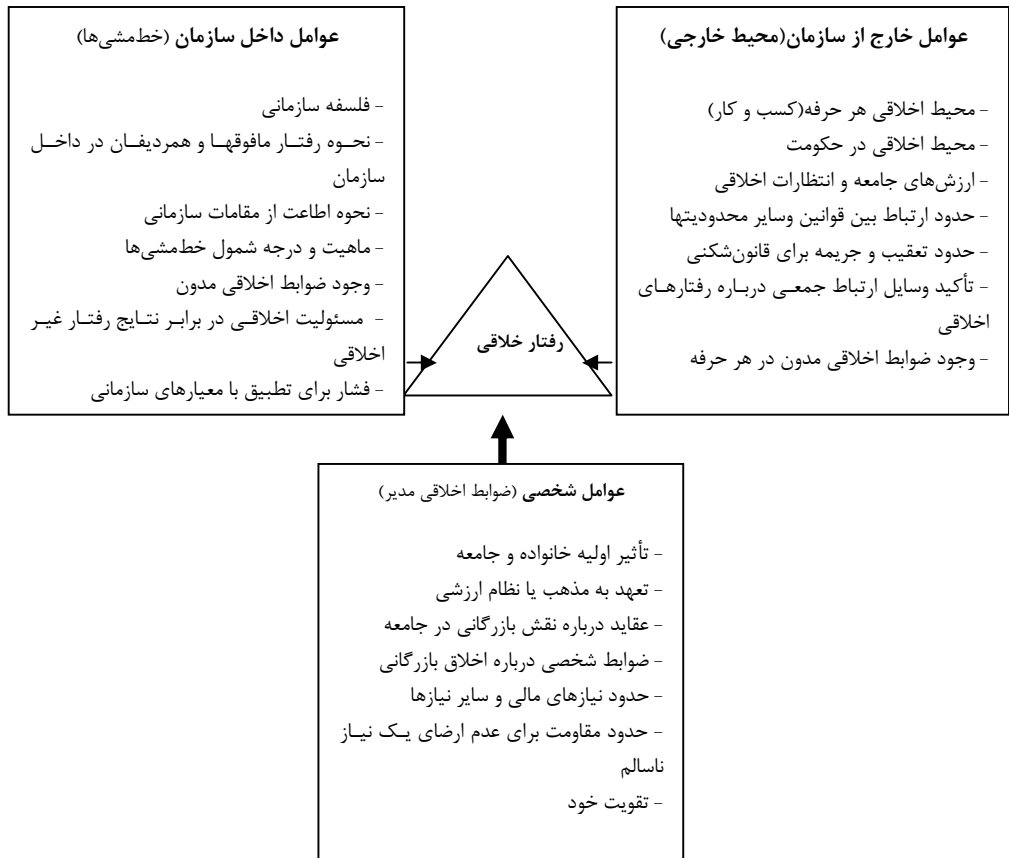
تحقیقات دیوید مک‌کلند^۴ بیان می‌کند که مدیران به قدرت (که لازمه مدیریت است) اهمیت می‌دهند. افرادی که از کسب قدرت و اعمال آن خودداری می‌کنند احتمال ندارد که به شغل مدیریت اشتغال ورزند. لکن آنهایی که مدیر می‌شوند به کسب قدرت گرایش دارند، زیرا قدرت در انجام دادن کار مدیریت مفید است. البته قدرت به دو گونه ممکن است مورد استفاده مدیران قرار گیرد: یکی اعمال قدرت بر دیگران^۵ که مدیر تمایل دارد رأساً تصمیم‌گیری کند و اجرای دستوراتش را اعم از صحیح یا غلط، از دیگران بخواهد. دیگری سهیم شدن قدرت با دیگران^۶ است که بر این اساس مدیر و کارکنان، یک قدرت مشترک بوجود می‌آورند و به صورت گروهی عمل می‌کنند. هر یک از دو شیوه مزبور رفتار اخلاقی خاصی را به وجود می‌آورد. (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۷۱)

علاوه بر قدرت، متغیرها و عوامل متعدد دیگری به شرح ذیل وجود دارند که ارزش‌های اخلاقی مدیران و رفتار مبتنی بر آن‌ها را شکل می‌دهند؛

الف- عوامل شخصی (ضوابط اخلاقی خود فرد)

ب- عوامل داخل سازمان (خط‌مشی‌ها)

ج- عوامل خارج از سازمان (محیط خارجی)



نمودار ۱ - عوامل مؤثر در ارزش‌های اخلاقی

۲-۴- دیدگاه‌های اخلاقی و آثار آن در سازمان

۱-۴-۲- دیدگاه غایت‌مندی و نتیجه‌گرایی^۷

در این دیدگاه، عملی اخلاقی محسوب می‌شود که نتیجه دل‌خواه را حاصل نماید. بنابراین برای این‌که اخلاقی بودن عملی را اثبات کنیم باید به نتایج و پیامدهای آن بنگریم. این دیدگاه به دو نظریه فرعی تقسیم می‌شود؛ یکی خویش‌نخواهی یا اصالت نفع فردی^۸ و دیگری سودمندگرایی یا اصالت فایده^۹. در نظریه اصالت نفع فردی، رفتار قابل قبول را باید در برابر نتیجه‌ای که برای فرد دارد ارزیابی نمود. طرفداران این نظریه معتقدند به دنبال سود شخصی و نفع فردی رفتن و آن را به

حداکثر رسانیدن عملی پسندیده و صحیح است و نباید منع شود. افراد زمانی که در پی نفع خود حرکت می‌کنند، جامعه حالتی پویا پیدا کرده و گفته لرد کینز^{۱۰} مصداق پیدا می‌کند که توسعه و پیشرفت اقتصادی در جامعه حاصل پی‌جویی فردی است. البته این تئوری از سوی بسیاری، غیر اخلاقی و خودخواهانه قلمداد شده است. نظریه اصالت نفع فردی به صورت متعالی نیز مطرح شده که آن را اصالت نفع فردی تنویری^{۱۱} نامیده‌اند. (الوانی، ۱۳۸۱)

در نظریه سودمندگرایی یا اصالت فایده، نتیجه هم‌چنان از اهمیت برخوردار است، اما تلاش در آن است که بیشترین فایده برای بیشترین افراد حاصل گردد. طرفداران اصالت فایده معتقدند باید در سازمان تصمیماتی اتخاذ گردد که منفعت کل را حداکثر سازد. به این منظور مقایسه منظم و سیستمی هزینه و نتیجه به‌دلیل‌های مختلف، می‌تواند مفیدترین آن‌ها را مشخص سازد و مدیر باید آن راه را برگزیند. به این ترتیب پیروان این نظریه وجود قوانین و ضوابطی را در این زمینه ضروری می‌دانند.

۲-۴-۲- دیدگاه تعهد اخلاقی نسبت به رعایت حقوق افراد^{۱۲}

در این دیدگاه، تمرکز بر رعایت حقوق افراد و نیت و قصد آنان در اعمال و رفتارشان می‌باشد. در این دیدگاه باید برای تمامی افراد انسانی حرمت و ارزش قائل بود و نمی‌توان حق یک انسان را به‌خاطر نتیجه‌ای که برای جمع دارد پایمال نمود. از این‌رو این دیدگاه را «حرمت انسانی»^{۱۳} نیز نامیده‌اند. حقوقی چون آزادی بیان، آزادی انتخاب حرفه، آزادی در حریم زندگی خصوصی و شخصی، آزادی در دریافت اطلاعات برای افراد همیشه محفوظ است و سازمان‌ها باید این حقوق را محترم شمرده و در احقاق آن برای اعضای خود تلاش کنند. از سوی دیگر قصد و نیت فرد نیز در این دیدگاه از اهمیت فراوانی برخوردار است، به این معنی که نیت فرد در رفتار او باید مبتنی بر مصلحت و خیرخواهی باشد و قصد او ضایع ساختن حقوق دیگران نباشد. تنها در این صورت است که حقوق تمامی افراد در جامعه حفظ خواهد شد.

۲-۴-۳- دیدگاه نسبی گرائی^{۱۴}

در این دیدگاه اخلاق تابع شرایط می‌شود و گزاره‌های اخلاقی در هر وضعیتی متفاوت خواهند بود. رصاً در دوره‌ای تبلیغات برای حرفه‌های معلمی و پزشکی مردود و غیر اخلاقی شمرده می‌شد، اما

امروزه این گروه‌ها نیز به تبلیغ می‌پردازند و این موضوع غیر اخلاقی شمرده نمی‌شود. نسبی‌گرایان معتقدند سازمان‌ها و جوامع در حال تغییرند و مقتضیات و شرایط دائماً در حال دگرگونی‌اند و بنابراین باید دید در هر دوره و شرایطی در چه موردی اجماع وجود دارد و همان نظر اجماعی را به عنوان اصل اخلاقی پذیرفت. طرفداران این دیدگاه نظر جمع را ملاک اخلاقی بودن اعمال می‌دانند و جامعه را عامل مهمی در شکل‌گیری اصول اخلاقی می‌شمارند.

۴-۴-۲- دیدگاه اخلاقی مبتنی بر تقوی و پرهیزگاری

در این دیدگاه اصول اخلاقی حالتی مطلق به خود می‌گیرند و ارزش‌هایی چون راست‌گویی، صداقت، درست‌کاری و امانت، اخلاق محسوب می‌شوند و در مقابل آن‌ها دروغ‌گویی، فریب‌کاری، نادرستی و پیمان‌شکنی، ضد ارزش به‌شمار می‌آیند. پرهیزکاری و تقوی در افراد موجب می‌شود تا ارزش‌ها را پاس دارند و فراتر از ارزش‌ها و نرم‌های جامعه و سازمان قدم برنداشته و خوب و بدهای پرهیزکارانه را ملاک عمل خود قرار دهند. اصول اخلاقی مذاهب در این دیدگاه نقش عمده و اصلی را ایفا می‌کنند.

۵-۲- مؤلفه‌های اخلاق کار

۱-۵-۲- مؤلفه‌های اخلاق کار اداری ایران

در طرح ارزشیابی کارکنان دولت برای ایجاد اطمینان از حصول میزان و کیفیت تلاش و توان کارمند و رفتار و نحوه فعالیت وی، می‌بایست هر دستگاهی نسبت به تهیه عوامل فرآیندی شامل؛ معیارهای رفتار شغلی (که همان استانداردهای رفتار حرفه‌ای است که از شغلی به شغل دیگر تغییر می‌کند) و معیارهای رفتار اخلاقی (که همان کدها یا منشور اخلاقی است) در واحدهای تابعه خود اقدام کند. (طرح ارزشیابی کارکنان دولت، ۱۳۷۴)

الف) معیارهای رفتار شغلی برای کارکنان

- ۱- رعایت مقررات و انضباط اداری ۲- رفتار و برخورد مناسب با کارکنان و همکاران ۳- پشتکار و جدیت در کار ۴- کوشش در فراگیری مهارت‌های شغلی ۵- قابل اعتماد بودن ۶- انعطاف‌پذیری ۷- خودجوشی

ب) معیارهای رفتار اخلاقی عبارتند از

۱- تواضع و فروتنی ۲- متانت ۳- رازداری ۴- صداقت در گفتار و کردار ۵- پرهیز از غیبت
 ۶- شرکت در مراسم عبادی-سیاسی ۷- تحمل سختی‌ها در راه اهداف انقلاب اسلامی ۸- پوشیدن
 لباس‌های مناسب ۹- رعایت حجاب اسلامی ۱۰- امر به معروف و نهی از منکر ۱۱- ساده زیستی
 و دوری از تجمل (رعایت ضوابط ۶ و ۱۰ برای اقلیت‌های مذهبی ضروری نمی‌باشد).

۲-۵-۲- مؤلفه‌های اخلاق کار در اسلام

در نظام اسلامی پیامبر یک هدف برای رسالت خود معین فرموده است: و إِنَّمَا بُعِثْتُ...
 (برگزیده شدم تا بزرگواری‌های اخلاق را به کمال برسانم.) در این عبارت که تمام فرق اسلامی از
 حضرت نقل می‌کنند، ایشان علت و انگیزه بعثت خود را این‌گونه عنوان فرمود که مکارم و
 بزرگواری‌های اخلاق را به کمال برساند و باز ملاحظه می‌شود بین امتیازهایی که به
 پیغمبرگرامی اسلام (ص) از طرف خداوند داده شده، درخشانده‌ترین آن‌ها این است که «تک لعلی
 خلق عظیم»^{۱۵} پیامبر به یقین تو بر خلق بس عظیم استوار هستی. (آیت... جوادی آملی، ۱۳۸۱)
 اخلاق کار اسلامی به همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و همچنین مشورت را یک روشی برای
 رفع موانع و دوری از اشتباهات در نظر می‌گیرد. روابط اجتماعی در کار به‌منظور ارضاء نیازهای افراد
 و ایجاد توازنی در زندگی اجتماعی و فردی افراد تشویق شده است. به‌علاوه کار به عهده گرفته شده
 یک منبع استقلال و یک وسیله ترویج و پرورش رشد شخصی، احترام به خود و رضایت
 می‌باشد. (درویش، ۲۰۰۰)^{۱۶}.

اخلاق کار اسلامی به کار خلاق به‌عنوان منبع سعادت و کمال می‌نگرد و در آن سخت‌کوشی به
 عنوان یک عبادت مد نظر قرار گرفته می‌شود و آن‌هایی که سخت کوشند به احتمال زیاد در زندگی
 موفق می‌شوند و برعکس، افرادی که سخت‌کوش نیستند به‌نظر می‌رسد که عدم سخت‌کوشی‌شان
 باعث شکست در زندگی می‌شود.

دکتر سید محمد مقیمی در پژوهشی با عنوان مدیریت توسعه فرهنگی از دیدگاه امام خمینی،
 برنامه‌های توسعه فرهنگ کار از دیدگاه امام (ره) را در ۱۰ مورد خلاصه می‌نماید که عبارتند از؛

۱- وظیفه‌شناسی ۲- تعهد و تخصص ۳- انتقادپذیری ۴- وجدان کاری ۵- وقت‌شناسی

- ۶- مسئولیت‌پذیری ۷- تکلیف‌گرایی ۸- خودکنترلی ۹- ارزش‌گذاری برای کار و کارگر
۱۰- خودباوری و اعتماد به نفس. (مقیم، ۱۳۸۴)

۳-۵-۲- مؤلفه‌های اخلاق کار در نهج البلاغه

حضرت علی(ع) در خطبه‌ها، نامه‌ها و کلمات قصار خود که در نهج البلاغه گردآوری شده با بر شمردن اوصاف کارگزار یا مدیر حکومت اسلامی، ویژگی‌های یک انسان اخلاقی را بیان کرده‌اند. این ویژگی‌ها عبارتند از؛

۱-۳-۵-۲- مهربانی و خوش رفتاری

امام علی (ع) می‌فرماید:

فَلَيْسَتْ تَصْلُحُ الرَّعِيَّةُ إِلَّا بِصَلَاحٍ^{۱۷}. پس حال رعیت نیکو نمی‌شود مگر به خوش رفتاری حکمفرمایان. شیوه بیان جمله فوق از زبان حضرت و به کاربردن کلمه «إِلَّا» می‌تواند تأکیدی بر اهمیت خوش رفتاری باشد.

از این جمله حضرت می‌توان اینگونه برداشت کرد که خوش رفتاری با زیر دستان آن است که کارگزار نباید کسی را از ملاقات با خود منع کند و جایی بنشیند که همه بتوانند به او دسترسی داشته باشند و کسی را به کاری فراتر از توانش وادار نکند. و مطلب آخر در مورد نهی از بدررفتاری با زیر دستان از عهدنامه مالک اشتر است، جایی که مولا می‌فرماید:

وَلَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَعْتَنِمُ اِكْلَهُمْ^{۱۸}. مبدا نسبت به آنان (زیردستان) چون جانور درنده باشی و خوردن‌شان را غنیمت دانی.

در خاتمه باید به این نکته اشاره کرد که محبت و مهربانی به مردم این نیست که با هر کس طبق میل و خوشایند او عمل شود، یا با او طوری رفتار شود که راضی باشد، مهربانی آن است که با حقیقت توأم باشد، مهربانی خیر رساندن است و در غیر این صورت نوعی نفاق و دورویی است.

۲-۳-۵-۲- وفای به عهد

حضرت علی (ع) در عهدنامه خود به مالک اشتر می‌فرماید؛

وَأِنْ عَقَدْتَ بَيْنَكَ وَبَيْنَ عَدُوِّكَ عَهْدًا أَوْ أَلْبَسْتَهُ مِنْكَ ذِمَّةً فَحَطُّ عَهْدِكَ بِالْوَفَاءِ^{۱۹} و اگر بین خود و دشمنت پیمان بستی و او را از جانب خویش امان و آسودگی دادی به پیمانت وفادار باش. وفای به عهد حتی در مقابل دشمنان، نشان دهنده اهمیت این ویژگی در اخلاق اسلامی است. در واقع در الگوی علوی اسلام حتی دشمنان نیز از مزایای حکومت اسلامی بهره‌مند می‌شوند، دوستان که جای خود دارند. امیرالمؤمنین همچنین در فرازی دیگر از این نامه و در نکوهش پیمان شکنی می‌فرماید.

وَالْخُلْفُ يُوجِبُ الْمُقْتِ عِنْدَ اللَّهِ وَالنَّاسِ. وفا نکردن به وعده سبب خشم خدا و مردم می‌گردد.

۳-۳-۵-۲- تحمل و بردباری

از ویژگی‌های یک کارگزار اخلاقی میزان تحمل وی در شرایط مختلف است و گرنه یک مدیر بی‌طاقت در برابر فشارهای سازمانی و محیطی به سرعت خرد خواهد شد. حضرت علی(ع) می‌فرماید: أَلْتِ الرَّيَاسَةَ سَعَتِ الصَّدْرِ^{۲۰} ابزار مدیریت سعه صدر است. و یا در جایی دیگر می‌فرماید: بردباری مهم‌ترین رکن مدیریت و سیاست است.

۴-۳-۵-۲- تواضع و فروتنی

امام علی (ع) در باب اهمیت تواضع در نزد خداوند می‌فرماید: فَلَوْ رَحَّصَ اللَّهُ فِي الْكِبَرِ وَلَا أَحَدٍ مِنْ عِبَادِهِ لِرَحْصٍ فِيهِ لِحَاصَةٌ أَنْبِيَائِهِ وَأَوْلِيَائِهِ، وَلَكِنَّهُ - سُبْحَانَهُ - كَرَهُ إِلَيْهِمُ التَّكَابُرَ، وَرَضِيَ لَهُمُ التَّوَاضُعَ...^{۲۱} اگر خداوند به کسی از بندگانش خود پسندی و سربلندی را رخصت می‌داد، به پیغمبران و دوستان خود اجازه می‌داد، ولی آن‌ها را از خودخواهی منع کرده و تواضع و فروتنی شان را پسندیده است. ایشان همچنین مدیران و کارگزاران خود را به داشتن تواضع و فروتنی در مقابل مردم توصیه می‌کنند و می‌فرمایند: فَاحْفَظْ لَهُمْ جِنَاحَكَ^{۲۲} بالت را برای رعیت فرود آور.

۵-۳-۵-۲- گذشت و فداکاری

یکی دیگر از ارزش‌های والای انسانی، گذشت و فداکاری است که وجود آن در مدیران کارکنان سازمان ضروری به نظر می‌رسد. مدیری که نتواند عذرخواهی دیگران را بپذیرد و یا از خطاهای جزئی

کارکنانش چشم پوشی کند هرگز نمی‌تواند زیردستانش را جذب کرده و مورد وثوق‌شان باشد، حضرت علی (ع) در عهدنامه معروف خود به مالک اشتر می‌فرماید؛
 ... فَأَعْطِيهِمْ مِنْ عَفْوِكَ وَصَفْحِكَ مِثْلَ الَّذِي تُحِبُّ أَنْ يُعْطِيَكَ اللَّهُ مِنْ عَفْوِهِ وَصَفْحِهِ... وَلَا تَنْدَمَنَّ عَلَى عَفْوِي، وَلَا تَبْجَحَنَّ بِعَفْوَتِي...^{۲۳}

پس با بخشش و گذشت خود آنها را عفو کن آن طور که دوست داری خدا با بخشش و گذشتش تو را بیامرزد. و هرگز از بخشش و گذشت پشیمان و به کیفر دادن شاد مباش.

۶-۳-۵-۲- تلاش و پشتکار

تلاش و کوشش یکی از ضروریات هر کاری است. امروزه محققان دریافته‌اند که استعداد و بهره هوشی درصد کمی از موفقیت را تشکیل می‌دهد و این تلاش و پشتکار است که سهم عمده‌ای در رسیدن به نتیجه مطلوب را بر عهده دارد. در الگوی علوی اسلام نیز بر تلاش و کوشش به عنوان یکی از فضایل اخلاقی و انسانی تأکید شده است و هر کس بر اساس تلاش و کوشش خود پاداش دریافت می‌کند.

حضرت علی (ع) می‌فرماید: وَلَا يَذْرُكُ الْحَقُّ إِلَّا بِالْجِدِّ...^{۲۴} حق بدست نمی‌آید الا به تلاش و کوشش. و نیز می‌فرماید:

مَنْ طَلَبَ شَيْئًا نَالَهُ أَوْ بَعْضَهُ.^{۲۵} هر که چیزی را بجوید، آن را و یا قسمتی از آن را خواهد یافت.

۷-۳-۵-۲- اعتدال و میانه‌روی

میانه‌روی شرط موفقیت و پیروزی است. اعتدال باید در همه مسائل و همه شرایط مراعات شود. افراط و تفریط باعث ایجاد مشکلاتی در سازمان خواهد شد که بر طرف کردن آنها بسیار مشکل خواهد بود.

حضرت علی(ع) در بیان ویژگی‌های پرهیزکاران در خطبه همام، میانه‌روی را تحت عنوان مَشِيئِهِمُ الْإِقْتِصَادِ مطرح می‌نمایند. ایشان همچنین در عهد نامه مالک اشتر، وی را به میانه‌روی در حق دعوت کرده و می‌فرمایند: وَلْيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ...^{۲۶} و امری که باید پیش از هر کاری دوست داشته باشی میانه‌روی در حق است.

۸-۳-۵-۲- احترام به تمام موجودات

نگاه برابر به تمام موجودات داشتن و احترام به آنها از دیگر فضایل والای اخلاقی است که به ویژه باید در محل کار مراعات شود. متأسفانه امروزه تحقیر انسان‌ها به خاطر نژاد، رنگ پوست، مذهب و... در کشورهای مختلف رایج است و اینها همه نتیجه عدم احترام به تمام موجودات به عنوان مخلوقات خداوند است. حضرت علی (ع) می‌فرماید: **وَأَمْرُهُ أَنْ لَا يَجْبَهُهُمْ وَلَا يُغْضِبَهُمْ... فَإِنَّهُمْ الْإِخْوَانُ فِي الدِّينِ وَالْأَعْوَانُ عَلَى إِسْتِخْرَاجِ الْحَقِّوقِ**^{۲۷}. و به او امر نموده و دستور می‌دهیم که ایشان را (مردم) نرنجانند، زیرا اینان در دین برادر و شریک تو هستند و برای آماده کردن و پیدایش حقوق یاوران تو هستند.

۹-۳-۵-۲- خوش بینی و حُسن ظن

از جمله صفات مذموم و ناپسند در انسان‌ها بدبینی و سوء ظن است. اساساً هر کسی که مبتلا به این خصلت باشد، نه برای خود و نه برای دیگران، نمی‌تواند مثمرتر باشد. در الگوی علوی اسلام خوش بینی و حسن ظن کارگزاران به زیردستان بسیار مورد تأکید قرار گرفته است. تا آن جا که حضرت علی(ع) در عهدنامه خود به مالک اشتر به وی می‌فرماید: **وَأَعْلَمُ أَنَّهٗ لَيْسَ شَيْءٌ بِأَدْعَى إِلَى حُسْنِ ظَنِّ رَاعٍ بِرَعِيَّتِهِ مِنْ إِحْسَانِهِ إِلَيْهِمْ وَ تَخْفِيفِهِ الْمَوْنَاتِ عَلَيْهِمْ... فَلْيَكُنْ مِنْكَ فِي ذَلِكَ أَمْرٌ يَجْتَمِعُ لَكَ بِهِ حُسْنُ الظَّنِّ بِرَعِيَّتِكَ**^{۲۸} و بدان که چیزی سبب خوش‌بینی حاکم نسبت به رعیت بهتر از نیکویی و بخشش او به ایشان و کم کردن هزینه‌های آنها نیست.

۱۰-۳-۵-۲- خیرخواهی

حضرت علی(ع) نیز یکی از معیارهای انتخاب مالک اشتر را به حکومت مصر خیرخواهی اش نسبت به مردم می‌داند و می‌فرماید: **وَقَدْ أَثَرْتُكُمْ بِهٖ عَلَى نَفْسِي لِتَصِيحَتِهِ لَكُمْ**^{۲۹}. و به داشتن او، شما را بر خود برگزیدم، به جهت خیرخواهیش برای شما.

اگر کارکنان سازمان بدانند که مدیریت سازمان در هر شرایطی صلاح آنها را در نظر می‌گیرد، راحت‌تر به وی اعتماد می‌کنند و در یاری رساندن به مدیر از هیچ تلاشی فروگذار نمی‌کنند.

بر همین اساس، محقق طی این پژوهش، ضمن بررسی پیشینه تحقیقات و مطالعات انجام شده و ادبیات تحقیق اخلاق کاری در متون علمی مدیریت، اسلام، نهج‌البلاغه، مناظر و دیدگاه‌های اخلاقی و سایر منابع، با بهره‌گیری از نظرخواهی از خبرگان در قالب روش دلفی، ابتدا مؤلفه‌های اخلاق کار را

استخراج نموده و سپس این مولفه‌ها را جهت بررسی و جرح و تعدیل بین ایشان به اشتراک گذاشت تا نهایتاً ده مؤلفه منتخب گردیدند که به شرح زیر می‌باشند؛

جدول ۱- مؤلفه‌های اخلاق کار برگزیده در این پژوهش

مؤلفه‌های اخلاق کار (منتخب)
۱ - در نظر گرفتن خدا
۲ - انضباط کاری
۳ - مسئولیت‌پذیری
۴ - رعایت انصاف و عدالت
۵ - رعایت ادب و احترام
۶ - صداقت و امانت‌داری
۷ - تعهد
۸ - انتقادپذیری
۹ - علاقه به کار و کارایی
۱۰ - سلامت اداری

۶-۲- مفهوم تعهد سازمانی

تعهد کارکنان از جمله مفاهیم مهم رفتار سازمانی است (مولایی، ۱۳۸۵). تئوری تقابل^{۳۰} زیربنای تئوری تعهد است، یعنی وقتی که شخصی با شخص دیگری به طور مطلوبی رفتار کند، متقابلاً رفتار مطلوبی به‌طور هم‌زمان دریافت می‌کند و می‌تواند تفکر به عنوان تعلق یک شخص به چیزی باشد. (مثل: من متعهد به ارائه رفتار بهتری هستم) یا (من متعهد به عملم هستم). (بیگز و همکاران، ۲۰۰۶)^{۳۱}

تعهد احساس شناختی و اجزای رفتاری دارد. (کارش^{۳۲}، ۲۰۱۰). دو دیدگاه در تعهد سازمانی وجود دارد؛ دیدگاه رفتاری و نگرشی (کانزینوورتون^{۳۳}، ۲۰۰۸). از نظر رفتارگرایان، تعهد عبارت است از "مجموعه‌ای از مفاهیم رفتاری" و موضوع تعهد نگرشی، تعیین هویت کارکنان با سازمان است. مکتب روان‌شناسی اجتماعی نیز تعهد را "نیروی تلقی می‌کند که کارکنان را به سازمان پیوند می‌دهد و بر مفهوم سرمایه‌گذاری و عوامل موقعیتی تاکید می‌کند" (رهنورد، ۱۳۸۲).

تعهد سازمانی می‌تواند به‌عنوان نگرش کاری چند بعدی بین کارمند و کاری که در سازمان انجام می‌دهد و همچنین فرآیندی مستمر تعریف شود (مجیدی، ۱۳۷۶).

پورتر و همکاران^{۳۴} (۱۹۷۸) آن را "درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده‌اند." همچنین رگو^{۳۵} (۲۰۰۸) تعهد را به عنوان حالتی روانی که ویژگی‌های ارتباطی یک شخص با سازمان و حداقل شدن ترک او از سازمان است، تعریف می‌کند. مودی^{۳۶} (۱۹۷۹) آن را ارتباط قوی هویت فردی با درگیری در یک بخش سازمان می‌داند و به حالتی اشاره دارد که در آن کارمند با سازمان خاص و اهدافش شناخته شده و علاقه دارد عضو آن سازمان تلقی شود. تحقیقات بعدی محققان بر انواع تعهد متمرکز شده است که می‌تواند برای توجیه رفتار فرد و استمرار آن در محیط کار در نظر گرفته شود (زراعت کار، ۱۳۸۷).

۷-۲- الگوهای چندبعدی تعهد سازمانی

۱-۷-۲- مدل اریلی و چتمن

اریلی و چتمن^{۳۷} (۱۹۸۶) الگوی چند بعدی خود را مبتنی بر این فرض بنا نهادند که تعهد، نگرشی را نسبت به سازمان ارائه کرده و سازوکارهایی دارد که از طریق آن‌ها نگرش شکل می‌گیرد. آن‌ها معتقد بودند که پیوند بین فرد و سازمان می‌تواند سه شکل متابعت، همانندسازی و درونی کردن را به خود بگیرد. بررسی جدیدتر آنان از نمونه‌ای بزرگ‌تر دو نوع تعهد را به‌جای سه نوع تعهد مشخص کرد که تعهد ابزاری (متابعت) و تعهد هنجاری (همانندسازی و درونی کردن) نامیده شدند. در تحقیقات بعدی این دو محقق و همکاران‌شان نتوانستند تمایزی را بین همانندسازی و درونی کردن قایل شوند. از این رو، آن‌ها در تحقیقات جدیدتر موارد همانندسازی و درونی کردن را ادغام کردند و آن را تعهد هنجاری نامیدند. متابعت، نیز در کار اخیرشان تعهد ابزاری نامیده شده است که متمایز از همانندسازی و درونی کردن است.

۲-۷-۲- مدل می‌یر و آلن^{۳۸}

می‌یر و آلن مدل سه بعدیشان را مبتنی بر مشاهده شباهت‌ها و تفاوت‌هایی که در مفاهیم تک‌بعدی تعهد سازمانی وجود داشت، ایجاد کردند. بحث کلی آنها این بود که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و بنابراین، این پیوند احتمال ترک شغل را کاهش خواهد داد. مطالعات زیادی بر روی این

مدل صورت گرفته است. آن‌ها بین سه نوع تعهد، تمایز قائل شدند. تعهد مستمر^{۳۹} که بر تمایل به باقی‌ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان مربوط است. تعهد هنجاری^{۴۰} که احساس تکلیف بر باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند، هم‌پوشی آشکاری بین روشی که پورتر تعهد را مفهوم‌سازی نموده و کارهای بعدی اریلی و چتمن و می‌یر و آلن وجود دارد. نگاه پورتر به تعهد مشابه با بعد درونی کردن اریلی و چتمن و مفهوم تعهد عاطفی می‌یر و آلن است. در حقیقت به نظر می‌یر و آلن پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر می‌تواند به عنوان تعهد عاطفی تفسیر شود و اعتبار این مدل توسط می‌یر، استانلی، هرسکوویچ و توپولینسکی در سال ۲۰۰۲ تایید شد. (پاناکیو، ۲۰۱۰)^{۴۱}

مودی و همکارانش (۱۹۸۲) بیان کردند که تعهد عاطفی در طول دوره‌های اول برای تجربیات کاری آینده توسعه می‌یابد و در چندین مطالعه اثبات شده است که تعهد عاطفی با سن و سابقه ارتباط مثبتی دارد.

۳-۷-۲- مدل آنجل و پری^{۴۲}

آنجل و پری بر پایه نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامه تعهد سازمانی پورتر و همکارانش، بین تعهد ارزشی و تعهد به ماندن، تمایز قائل شدند. تعهد ارزشی آنجل و پری گرایش مثبتی را به سازمان نشان می‌دهد. این نوع تعهد اشاره به تعهد روانی و عاطفی (حمایت از اهداف سازمان) دارد. تعهد به ماندن به اهمیت تعاملات، پاداش‌ها، مشارکت‌های تفکیک‌ناپذیر در یک مبادله اقتصادی و تعهد حساب‌گرانه مبتنی بر مبادله و تعهد مستمر اشاره دارد.

۴-۷-۲- مدل مایر و شورمن^{۴۳}

به نظر مایر و شورمن تعهد سازمانی دو بعد دارد. آن‌ها این دو بعد را تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) و تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) نامیدند.

۵-۷-۲- مدل پنلی و گولدیگ^{۴۴}

پنلی و گولدیگ چارچوبی چند بعدی از تعهد ارائه کردند. آن‌ها بین سه شکل از تعهد اخلاقی، حساب‌گرانه و بیگانگی تمایز قائل شدند. تعهد اخلاقی با تعریف تعهد عاطفی می‌یر و آلن و تعهد

ارزشی آنجل و پری و مایر و شورمن نزدیک است. تعهد حساب‌گراانه منطبق با متابعت مدل اریلی و چتمن بوده و سرانجام تعهد بیگانگی تا حدی مشابه تعهد مستمر می‌یر و آلن است. به‌زعم اولریچ تعهد کارکنان دارای دو بخش هویت شناختی و تلاش مضاعف است. بخش اول به این معنی است که کارکنان سازمان تا چه اندازه به سازمان وابستگی دارند، احساس خویشاوندی می‌کنند و به وسیله سازمان شناخته می‌شوند، چگونه ارزش‌ها و اهداف سازمان را می‌پذیرند، تا چه اندازه نسبت به سیاست‌ها و اقدامات سازمان پذیرش دارند، چقدر تمایل برای ماندن در سازمان دارند و از این‌که بخشی از این سازمان هستند چقدر احساس غرور و افتخار می‌کنند. در جدول زیر بخش‌های مختلف این تعهد که از تعاریف، مدل‌ها، و ابعاد قبلی گرفته شده است، ارائه می‌شود.

جدول ۲- تعریف هویت شناختی از دیدگاه دیوید اولریچ و ارتباط آن با تعاریف و مدل‌های قبلی

تعاریف	توضیحات
وابستگی کارکنان به سازمان	لذت بردن فرد از عضویت در سازمان. (زرعت‌کار، ۱۳۸۷)
احساس خویشاوندی کارکنان	ارتباط قوی هویت فردی و درگیری با بخشی از سازمان (های، ۲۰۰۶) ^{۴۵} .
هویت‌دهی به کارکنان	کارمند با سازمان خاص و اهدافش شناخته شده و علاقه دارد عضو آن سازمان تلقی شود (رابینز، ۲۰۰۷) ^{۴۶}
پذیرش ارزش‌ها و اهداف	قبول اهداف و ارزشهای سازمان توسط کارکنان (رهنورد، ۱۳۸۲).
تمایل به ماندن کارکنان در سازمان	بیکر ^{۴۷} (۱۹۶۰) بیان کرد اعضا با یادگیری مهارت‌های ویژه سازمانی، با صرف وقت، و تلاش برای مطرح کردن قابلیت خود برای تصدی پست‌های سازمانی و مانند این‌ها اقدام به سرمایه‌گذاری در آن سازمان می‌کنند. این سرمایه‌گذاری اثبات‌شده، در ترکیب با عوامل دیگر نظیر پاداش و فرصت از دست رفته باعث می‌شود افراد در سازمان باقی بمانند، در تعریف می‌یر و آلن، تعهد مستمر مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان است و در مدل پنیلی و گولدیک تعهد بیگانگی تا حدی با تعهد مستمر می‌یر و آلن یکسان است. یکی از عوامل تعهد میل به باقی ماندن در سازمان است. آنجل و پری نیز در مدل خود تعهد به ماندن را بیان نموده‌اند، به نظر مایر و شورمن تعهد سازمانی دو بعد دارد: ۱- تعهد مستمر (میل به ماندن در سازمان) ۲- درک هزینه‌ها است که بر اساس تشخیص فرد، تمایل به ماندن در سازمان می‌باشد.
غرور برای بودن در سازمان	حالتی که در آن کارمند با سازمان و اهدافش شناخته شده و می‌خواهد عضو آن سازمان تلقی شود. (رابینز، ۲۰۰۸)

تلاش مضاعف بدین معنی است که کارکنان چقدر سخت و پرتلاش کار می‌کنند، آیا در زمان نیاز، وقت بیشتری را صرف سازمان می‌کنند، مشاغلی که در سازمان به آنها واگذار می‌شود را می‌پذیرند و

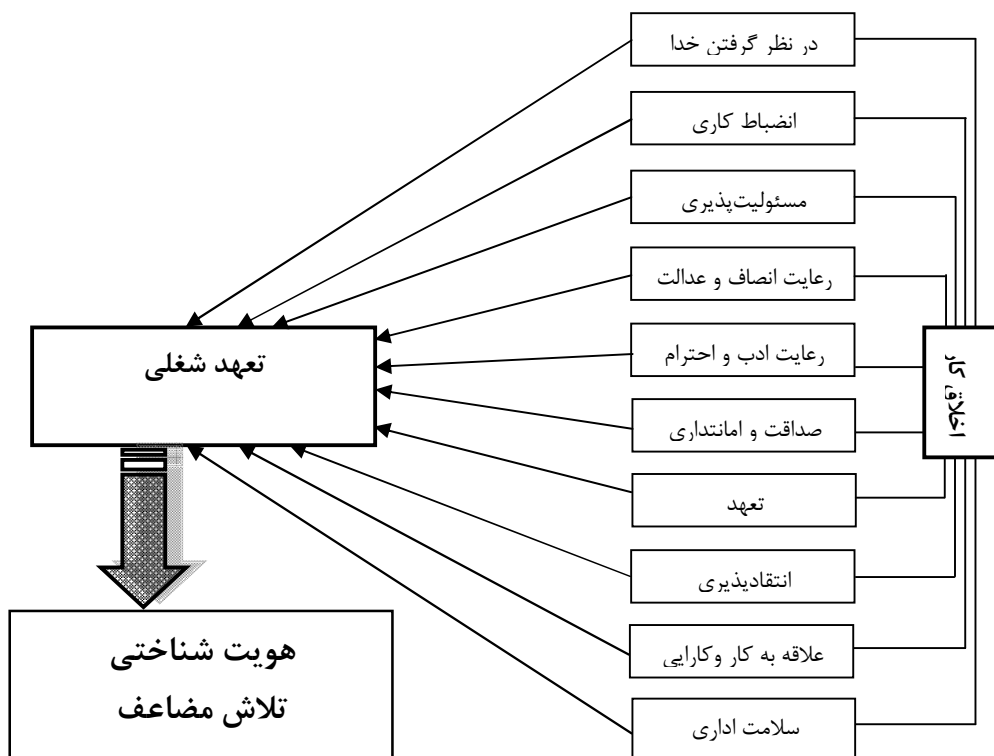
منافع سازمان را در صدر فهرست موارد مورد توجه خود قرار می‌دهند (ابوالعالایی و غفاری، ۱۳۸۵). در این تعریف هم ۲ قسمت مهم تلقی می‌شود؛

جدول ۳- تعریف تلاش مضاعف از دیدگاه دیوید اولریچ و ارتباط آن با تعاریف و مدل‌های قبلی

تعاریف	توضیحات
کارکنان چقدر سخت و پرتلاش کار می‌کنند.	شناسایی انرژی‌های فعال فردی و تخصیص آن به اهداف و ارزش‌های سازمانی. (رهنورد، ۱۳۸۲) یکی از ابعاد تعهد سازمانی تعهد ارزشی (تمایل به تلاش مضاعف) است. (مایر و همکاران، ۲۰۰۶)
کارکنان چقدر منافع سازمان را در صدر فهرست موارد خود قرار می‌دهند.	یکی از تعاریف پورتر از تعهد، تمایل به همکاری با سازمان برای کسب اهدافش است. (رهنورد، ۱۳۸۲)

بر اساس مطالعات انجام شده، تعهد عاطفی مهم‌ترین بعد است و با توجه به گرایش شدید سازمان‌ها به بعد رفتاری مدیریت به‌طور روزافزون بر اهمیت آن اضافه می‌شود به‌گونه‌ای که محوریت اصلی مدل اولریچ بر تعهد عاطفی است. این مهم کاملاً در تعریف تعهد از دیدگاه پورتر نیز دیده می‌شود. اگر چه شباهت‌هایی بین ابعاد تعهد سازمانی شناسایی شده توسط آنجل و پری و مایر و شورمن و آنچه که توسط می‌یر و آلن شناسایی شده وجود دارد، اما یک تفاوت اساسی بین مدل‌های آنها وجود دارد. به عبارت دیگر سه جزء تعهد می‌یر و آلن (عاطفی، مستمر و هنجاری) اصولاً براساس قالب ذهنی که فرد را به سازمان مرتبط می‌کنند، متفاوت هستند. با این وجود، نتیجه رفتاری هر سه جزء تعهد ادامه کار در سازمان است. برعکس، در مدل‌های آنجل و پری و مایر و شورمن تعهد مستمر با تصمیم به ماندن یا ترک سازمان مرتبط است و تعهد ارزشی به تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی مربوط است (مایر، ۲۰۰۱). در مقاله حاضر از مدل اولریچ به دلیل جامعیت آن که دارای دو بعد (هویت شناختی و تلاش مضاعف) استفاده شده است.

با توجه به آنچه که در بالا به طور مفصل گفته شد دیدیم که مؤلفه‌های بسیاری برای اخلاق کار ذکر گردیده لذا ما با جرح و تعدیل آن‌ها به ده مؤلفه خاص و جامع اخلاق کار رسیدیم. از طرف دیگر بحث مفصلی در مورد تعهدسازمانی بیان شد به طوری که مؤلفه‌های مختلفی بیان گردید و در آخر نیز دو مؤلفه جامع که در تحقیقات مختلفی از آن استفاده شده ذکر گردید. حال با توجه به آنچه که گفته شد و مؤلفه‌های برگزیده اخلاق کار و تعهدسازمانی در زیر مدل مفهومی تحقیق را به صورت نموداری جامع نشان می‌دهیم.



نمودار ۲- مدل مفهومی تحقیق

۳- روش پژوهش

روش تحقیق از نظر استراتژی و هدف یک پژوهش توصیفی، از نظر مخاطب استفاده از پژوهش یک پژوهش کاربردی و از نظر بعد زمانی پژوهش مقطعی می‌باشد. متغیرهای اصلی تحقیق مولفه‌های اخلاق کار به عنوان متغیر مستقل، میزان تعهدسازمانی به عنوان متغیرهای وابسته در نظر گرفته شد و تحقیق بر اساس مطالعات آرشیوی و تحقیقات میدانی صورت پذیرفت. در همین راستا از پرسشنامه‌های استاندارد بهره گرفته شد. برای روایی پرسش نامه‌ها، تحقیق از پرسشنامه استاندارد بهره گرفته شده‌است و برای پایایی پرسش نامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش برای محاسبه همبستگی درونی ابزار

اندازه‌گیری به‌کار می‌رود. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه‌های استاندارد پس از تعدیلات لازم در پرسشنامه استاندارد، تقریباً ۰/۹۹۳ بوده است. در حوزه نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. تعداد ۱۵۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل به‌دست آمده از نتایج پرسشنامه‌ها از آزمون ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

۴- یافته‌ها

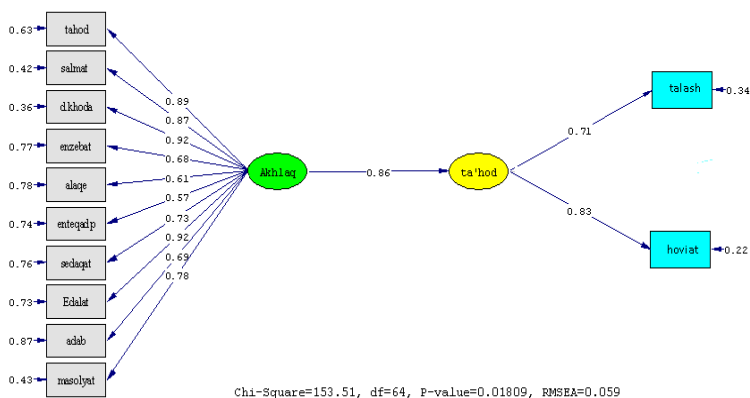
به‌منظور آزمون فرضیات تحقیق از رگرسیون دو متغیره ساده استفاده گردید که نتایج آن به‌شرح جدول زیر می‌باشد:

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون دو متغیره

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	آماره F	سطح معناداری
در نظر گرفتن خدا	تعهدسازمانی	۰/۸۲۲	۰/۶۷۶	۰/۶۷۰	۱۸/۵۵	۰/۰۰۰
انضباط کاری	تعهدسازمانی	۰/۴۱۸	۰/۱۷۵	۰/۱۷۳	۶/۸۹	۰/۰۱۲
مسئولیت پذیری	تعهدسازمانی	۰/۴۵۵	۰/۲۰۷	۰/۲۰۲	۷/۰۵	۰/۰۰۹
رعایت عدل و انصاف	تعهدسازمانی	۰/۶۲۵	۰/۳۹۱	۰/۳۸۹	۱۳/۷۴	۰/۰۰۰
رعایت ادب و احترام	تعهدسازمانی	۰/۴۱۴	۰/۱۷۱	۰/۱۶۸	۶/۲۵	۰/۰۱۳
صداقت و امانت داری	تعهدسازمانی	۰/۵۹۵	۰/۳۵۴	۰/۳۵۰	۱۱/۶۸	۰/۰۰۱
تعهد شغلی	تعهدسازمانی	۰/۷۱۵	۰/۵۱۱	۰/۵۰۸	۱۵/۹۴	۰/۰۰۰
انتقادپذیری	تعهدسازمانی	۰/۲۸۵	۰/۰۸۱	۰/۰۷۹	۳/۴۸	۰/۰۳
علاقه به کار و کارایی	تعهدسازمانی	۰/۵۷۲	۰/۳۲۷	۰/۳۲۴	۱۰/۹۸	۰/۰۰۱
سلامت اداری	تعهدسازمانی	۰/۵۸۵	۰/۳۴۲	۰/۳۳۸	۱۱/۲۹	۰/۰۰۱
اخلاق کاری	تعهدسازمانی	۰/۷۷۵	۰/۶۰۰	۰/۵۹۷	۱۷/۲۵	۰/۰۰۰

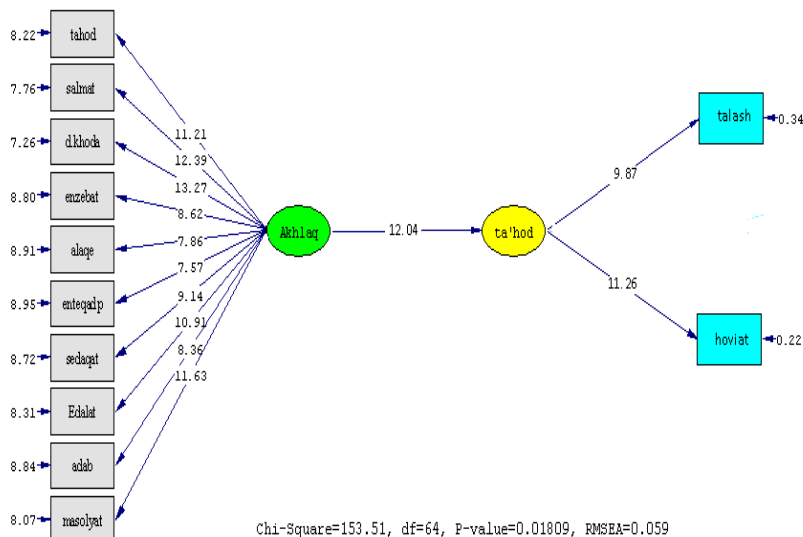
نتایج حاصل از آزمون فرضیات با رگرسیون دو متغیره که در جدول فوق نشان داده شده است حاکی از تایید تمامی فرضیات تحقیق می‌باشد. براساس این نتایج فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تاثیر اخلاق کاری کارکنان بر تعهدسازمانی تأیید گردید. ضریب همبستگی بین این دو متغیر برابر با ۰/۷۷۵ است که بر وجود همبستگی قوی بین اخلاق کاری کارکنان و تعهد سازمانی دارد. همچنین ضریب تعیین به‌دست آمده برابر با ۰/۶ می‌باشد که این ضریب نشان می‌دهد ۶۰ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را می‌توان به تغییرات اخلاق کاری نسبت داد.

بعلاوه، نتایج این آزمون نشان داد که در بین ده مولفه اخلاق کاری، در نظر گرفتن خدا با ضریب تعیین ۰/۶۷۶، تعهد شغلی با ضریب تعیین ۰/۵۱۱ بیشترین تاثیر را بر تعهدسازمانی دارند. در این تحقیق برای بررسی مدل مفهومی تحقیق از مدل معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده گردید که نتایج آن در نمودار های ۳ و ۴ نشان داده شده است. شاخص های به دست آمده در مدل معادلات ساختاری پژوهش ($GFI=0.95>0.9$ ، $AGFI=0.91>0.9$ ، $RMSEA=0.059<0.08$) حاکی از برازش مناسب مدل می باشد.



نمودار ۳- مدل معادلات ساختاری پژوهش در وضعیت تخمین استاندارد

نمودار ۳ مدل معادلات ساختاری تحقیق را در وضعیت تخمین استاندارد نشان می دهد. همان گونه که مشاهده می شود ضریب استاندارد به دست آمده برابر با ۰/۸۶ می باشد که نشان می دهد اخلاق کاری اثر مثبت و معناداری بر تعهدسازمانی دارد. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تأیید می گردد. همچنین نمودار ۴ مدل معادلات ساختاری پژوهش را در حالت اعداد معناداری نشان می دهد. عدد معناداری به دست آمده در رابطه بین اخلاق کاری و تعهد سازمانی برابر با ۱۲/۰۴ می باشد و از آنجایی که این عدد بزرگ تر از قدر مطلق ۱/۹۶ است، بنابراین مدل مفهومی پژوهش تأیید می گردد و می توان گفت که داده های به دست آمده منطبق با الگوی مفهومی پژوهش می باشد.



نمودار ۴- مدل معادلات ساختاری پژوهش در وضعیت معناداری

۵- پیشنهادها

در حالی که ادبیات موجود و پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی، پیامدهای مثبتی را برای مدیریت هرچه بهتر و اثربخش‌تر اخلاق کاری و تعهدسازمانی پیش‌بینی کرده، اما واقعیت آن است که این حوزه به شدت محتاج همت پژوهشگرانی است تا صحت فرضیه‌های مطرح شده را با کمک داده‌های تجربی به بوته آزمایش گذارند. این تحقیق یافته‌ها و تجاربی داشت که محقق در این تحقیق به آن‌ها رسید که می‌تواند ارزش بیان داشته تا برای سایر محققان و مدیران قابل استفاده و راه‌گشا باشد. که از آن جمله می‌توان به موارد زیر اشاره کرد؛

در ارتباط با نتایج به‌دست آمده از این تحقیق می‌توان جهت افزایش تعهد سازمانی بر اساس مولفه در نظر گرفتن خدا بر تقویت برنامه‌های فرهنگی و اسلامی از طریق برگزاری کلاس‌های قرآن و معارف و یا اجرای برنامه‌های مناسبی با حضور ارشدترین مقامات دانشگاه و یا نمایندگان ایشان اقدام نمود و جهت نهادینه‌سازی آن از مشوق‌های متنوع متناسب با نوع و سطح نیروها در دانشگاه شهید ستاری بهره‌گیری نمود.

همچنین جهت افزایش تعهد سازمانی بر اساس مولفه انضباط کاری و سلامت اداری، تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌های انضباطی و منشور اخلاقیات دانشگاه و محیط نظامی الزامی است، که در این رابطه پیگیری امور انضباطی توسط ضابطین مشخص الزامی است و بالتبع ضروری است که با تخلفات برخورد شده و به منابع انسانی پایبند، پاداش‌های لازم پرداخت گردد. همچنین سلامت اداری کارکنان را در جذب منابع انسانی سالم و متعهد و متخصص، آموزش و نگهداشت و ایجاد شرایط کاری شفاف و مشخص می‌توان تضمین نمود. ضمن آن‌که پاداش‌دهی با مروجان سلامت اداری نیز از جمله پیشنهادات محقق است.

همچنین جهت افزایش تعهد سازمانی بر اساس مولفه مسوولیت‌پذیری، ارزیابی و انتخاب کارکنان مسوولیت‌پذیر و معرفی ایشان به‌عنوان الگو بین کارکنان و برگزاری دوره های آموزشی مسوولیت‌پذیری، کار تیمی، صداقت و امانت‌داری و تخصیص پاداش به کارکنان مسوولیت‌پذیر و حتی ارزیابی عملکرد کارکنان و مدیران بر اساس شاخص مسوولیت‌پذیری امری ضروری است.

همچنین جهت افزایش تعهد سازمانی بر اساس مولفه عدل و انصاف، تعیین شاخص‌های عادلانه ارزیابی عملکرد بر اساس روش مدیریت بر مبنای هدف، بهره‌گیری نظریه برابری در پاداش‌دهی و استفاده از روش‌های مشارکتی برای ارزیابی عملکرد، از جمله پیشنهاداتی است که محقق می‌تواند ارائه نماید.

همچنین جهت افزایش تعهد سازمانی بر اساس مولفه رعایت ادب و احترام، صداقت و امانت‌داری و حتی تعهد، برگزاری آموزش‌های رفتار سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و الگوسازی بین مدیران و کارکنان جهت تاثیر پذیری دیگر همکاران، از جمله برنامه‌هایی است که می‌توان به‌کارگرفت.

نهایتاً جهت ترویج روحیه انتقادپذیری، علاقه به کار، برگزاری جلسات پیشنهادات و انتقادات با رویکرد حل مساله و تعریف شرایط برگزاری این جلسات، پاداش‌دهی به انتقادات سازنده و تقدیر از کارکنان علاقمند به کار پیشنهاد می‌گردد.

از جمله پیشنهادات محقق به سایر محققین و پژوهشگران این است که برای ارزیابی تاثیر مولفه‌های اخلاق کاری بر مولفه‌های رفتار سازمانی (مانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی، وفاداری کارکنان و...) می‌توان خود مولفه‌های اخلاق کاری را اولویت‌بندی کرد و تاثیر هم‌پوشانی و انطباق این مولفه‌ها را با مولفه‌های رفتاری ارزیابی کرد.

همچنین پیشنهاد دیگر محقق آن است که می‌توان رابطه تاثیر متغیرهای اخلاق کاری بر تعهد سازمانی را به یک رابطه دوطرفه نیز تبدیل نمود و یا حتی یک‌بار تاثیر متغیرهای تعهدسازمانی را بر اخلاق کاری بررسی نمود که البته این آزمون به سایر محققان نیز توصیه می‌شود و شاید محقق در آتیه این رابطه را نیز بررسی نماید.

پیشنهاد دیگر محقق ارزیابی قابلیت تعمیم‌پذیری بیرونی این تحقیق در سازمان‌های مختلف با ماموریت‌های خاص خود است، با توجه به آنکه دانشگاه شهید ستاری یک دانشگاه با ماموریت دوگانه تحقیقاتی-آموزشی و نظامی است، لذا ارزیابی این فرضیات در سازمان‌های دیگر ارزش تحقیق بالایی داشته و می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد و حتی انجام یک تحقیق مقایسه‌ای و تطبیقی بین تحقیقات در سازمان‌های مختلف با ماموریت‌های مختلف، خود می‌تواند یک موضوع تحقیق بسیار ارزشمند برای محققین، دانشجویان و سایر پژوهشگران باشد.

از جمله پیشنهاد دیگر محقق انجام تحقیقات مؤلفه‌های اخلاق کار در بین سطوح مختلف سازمان و تعیین نقاط اشتراک و افتراق مؤلفه‌ها در سطوح مختلف است. مثلاً این‌که از بین مؤلفه‌های ده‌گانه فوق، کدام مؤلفه‌ها در سطوح مدیریتی بیشتری ارزش را دارد و کدام مؤلفه‌ها کمتر استفاده می‌شود و همین‌طور در بین سطوح کارکنان و کارگری این اهمیت‌ها به چه‌گونه است و در چه مؤلفه‌هایی همسانی و هم‌وزنی وجود دارد.

پیشنهاد دیگر محقق انجام مطالعات تحقیقی نسبت به تعمیم‌پذیری درونی و حتی میزان ارتباط مؤلفه‌های اخلاق کار با یکدیگر است. مثلاً این‌که بین مؤلفه‌های مسوولیت‌پذیری و صداقت و امانت‌داری یا حتی خود تعهد این ارتباطات چگونه است؟ یکی از کارهای تحقیقی ارزشمند است که قابل انجام است و برای سایر مؤلفه‌ها هم می‌توان چنین ارتباط و همبستگی را بررسی کرد.

۶- پی‌نوشت‌ها

- 1- Personal Ethics
- 2- Work Ethics
- 3- Organizational Ethics
- 4- McClelland, David
- 5- Power Over
- 6- Power With

7- Teleology

8- Egoism

9- Utilitarianism

10- Keynes

11- Enlightened Egoism

12- Deontology

13- Respect for Persons

14- Relativism

۱۵- قرآن کریم، سوره قلم، آیه ۴

16- Darwish

۱۷- نهج البلاغه فیض الاسلام، خطبه ۲۰۷

۱۸- نهج البلاغه فیض الاسلام - نامه ۵۳

۱۹- نهج البلاغه فیض الاسلام - نامه ۵۳

۲۰- نهج البلاغه شهیدی - کلمات قصار ۱۷۶

۲۱- نهج البلاغه فیض الاسلام، خطبه ۳۳۴

۲۲- نهج البلاغه فیض الاسلام-نامه ۲۷

۲۳- نهج البلاغه فیض الاسلام - نامه ۵۳

۲۴- نهج البلاغه فیض الاسلام - خطبه ۲۹

۲۵- نهج البلاغه فیض الاسلام - کلمات قصار ۳۷۹

۲۶- نهج البلاغه فیض الاسلام - نامه ۵۳

۲۷- نهج البلاغه فیض الاسلام - نامه ۲۶

۲۸- نهج البلاغه فیض الاسلام - نامه ۵۳

۲۹ نهج البلاغه فیض الاسلام- نامه ۳۸

30- Reciprocity theory

31- Biggs & etl, 2006

32- Karsh,2010

33- Kansinoverton, 2008

34- Porter&etl

35- Rego

36- Mowday

37- Oriely & Chatman

38- Mayer& Allen

39- Continiuse Commitment

40- Norms Commitment

41- Panaccio

42- Angdle & pery

- 43- Mayer & Shourman
 44- Penly & Goldic
 45- Haigh
 46- Robbins
 47- Baker

۷- منابع

- [۱] ابوالعالی، بهزاد و غفاری، عباس، (۱۳۸۵)، "سرمایه‌های انسانی مزیت رقابتی سازمان‌ها در عرصه جهانی سازی"، انتشارات: آهار
- [۲] رهنورد، فرج‌الله؛ رادمش، ایران، (۱۳۸۲)، "تصمیم‌گیری مشارکتی و تعهد سازمانی"، دانش مدیریت، شماره ۶۲، صص ۱-۱۴
- [۳] رضائیان، علی؛ کشته‌گر، عبدالعلی، (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تعهد سازمانی"، پیام مدیریت، شماره ۲۷، صص ۲۷-۳۹
- [۴] مجیدی، عبدالله، (۱۳۷۶)، "بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس
- [۵] مولایی، ناصر، (۱۳۸۵)، "حرفه‌گرایی و تعهد کارکنان (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران)"، پایان نامه مقطع دکترا، دانشگاه علامه طباطبائی
- [۶] کدخدای، محمد؛ جهانی، حوریه، (۱۳۸۹)، "منطق‌پذیری هوش معنوی در فرایند تصمیم‌گیری"، سومین کنفرانس ملی خلاقیت‌شناسی، تریز (TRIZ) و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران
- [۷] سرمد، زهره و بازرگان، عباس، (۱۳۷۸)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران انتشارات آگاه، چاپ اول.
- [۸] مک‌ناب، دیویدای، (۱۳۹۰)، روش‌های تحقیق کمی و کیفی مدیریت دولتی و سازمانهای غیرانتفاعی. ترجمه رضا واعظی و محمدصادق آزمندیان. انتشارات صفار
- [۹] نیومن، ویلیام لاورنس، (۱۳۹۰)، روش‌های پژوهش اجتماعی رویکردهای کمی و کیفی. ترجمه ابوالحسن فقیهی و عسل آغاز. انتشارات ترمه
- [۱۰] حسینی، سیدجلال، (۱۳۸۰)، "بررسی عوامل مؤثر بر اخلاق کار در سازمان‌های دولتی"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.
- [۱۱] بررسی زیر ساخت اخلاقی در بخش خدمات عمومی ایران

[۱۲] رضایی منش، بهروز. (۱۳۸۳)، "سنجش مولفه های اخلاق کار" پایان نامه مقطع دکترا، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی.

[۱۳] Amram, Joseph yosi, (2007), "The seven dimensions of spiritual intelligence: An ecumenical, grounded theory", presented at the 115th Annual Conference of the American

[۱۴] Amram, jeseoph yosi, (2009), "The contribution of emotional & spiritual intelligence to effective business leadership", for the degree of doctor of philosophy in clinical psychology. Institute of transpersonal psychology pal alto, California

[۱۵] Biggs. David; Swailes. Stephen, (2006), "Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers", Employee Relations Vol. 28 No. 2, Pp. 130-143

[۱۶] Crichton. Jerome c, (2008), "A Qualitative study of Spiritual Intelligence in organizational leader" presented to the Faculty of The Marshall Goldsmith School of Management San Francisco Bay Campus Alliant International University In Partial Fulfillment of the Requirements of the Degree Doctor of Philosophy

[۱۷] Fracaro. Ken, (2005), "Commitment: Requirement for Success", Contract Management, Pp: 4-8

[۱۸] Fry. W & cohen. P, (2008), "Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures", journal of business ethics

[۱۹] George. Mike, (2006), "Practical application of spiritual intelligence in the workplace", Human resource management international digest, Vol 14, No. 5, Pp: 3-5

[۲۰] Haigh. Michel M; Pfau. Michael, (2006), "Bolstering organizational identity, commitment, and citizenship behaviors through the process of inoculation", International Journal of Organizational Analysis Vol. 14 No. 4 Pp. 295-316

[۲۱] Hunton. James E. Norman. Carolyn Strand, (2010), "The Impact of Alternative Telework Arrangements on Organizational Commitment: Insights from a Longitudinal Field Experiment", Journal of information systems American Accounting Association. Vol. 24, No. 1, Pp. 67-90

[۲۲] Madhu. Jain & Purohit. prema, (2006), "Spiritual Intelligence: A Contemporary Concern With Regard to Living Status of the Senior Citizens", university of Rajasthan, jaipur, journal of the indian Academy of Applied Psychology vol 32, No. 32, p: 227-233

- [۲۳] Kanisin. Overton Githa, (2008), "Requesting a Commitment to Change: Conditions That Produce Behavioral or Attitudinal Commitment", *Journal of Continuing Education In The Health Professions*, 28(2), Pp: 60–66
- [۲۴] Karsh. Ben-Tzion; Beasley. John W; Brown. Roger L., (2010), "Employed Family Physician Satisfaction and Commitment to Their Practice, Work Group, and Health Care Organization", *Health Services Research* 45:2, Pp:457-477
- [۲۵] King.D.B (2008), "Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure", Unpublished master's thesis. Trent University. Peterborough, Ontario, Canada
- [۲۶] King.D.B (2008), "Personal Meaning Production as a Component of Spiritual Intelligence", Paper submitted for presentation at The 5th Biennial International Conference on Personal Meaning
- [۲۷] Mayer, R.C & Schoorman, D.F, (1998) "Differentiating antecedents of organizational commitment: A test of march and simon model", *Journal of organizational behavior*, vol: 19 no. 1
- [۲۸] Meyer, J.P & Herscovitch, L(2001) "commitment in the workplace, toward a general model", *human resource management review*, vol 11
- [۲۹] Nasel. DD, (2004), "Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A consideration of traditional christianity and new age", individualistic spirituality: unpublished thesis. Australia: The university of south Australia
- [۳۰] Panaccio. Alexandre, (2010), "Dimensionality and Consequences of Employee Commitment to Supervisors: A Two-Study Examination", *The Journal of Psychology*, 144(3), Pp285–312
- [۳۱] Rego. A & Cunha. M, (2008), "workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *journal so organizational change*, vol:21, No.1, Pp:53-75
- [۳۲] Robbins. Stephen, (2007), "Organization Behavior", New Delhi: Prenticehall.
- [۳۳] Selman. Victor; Selman. Ruth Corey; Selman. Jerry; Selman. Elsie, (2005), "Spiritual-Intelligence/-Quotient", *College Teaching Methods & Styles Journal*, Volume 1, Number 3, Pp:23-31
- [۳۴] Shuan. C.B & YU, J.D & Relley. J.H, (2003) , "organizational commitment , supervisory commitment and employee outcomes in the chinest context proximal phyothesis or global phyothesis", *Journal of organizational behavior*, vol 24, no

[۳۵]Wikipedia, "Editing Spiritual intelligence

[۳۶]Xu. Lihua & Shawn. Larry Oklahoma. Bassham, (2010), "Reexamination of Factor Structure and Psychometric Properties of the Three-Component Model of Organizational Commitment", North American Journal of Psychology, Vol: 10, No. 2, Pp: 297-312.

[۳۷]Yang.K, & Mao.X, (2007), "A study of nurses spiritual intelligence: A cross sectional questionnaire survey", International journal if nursing study, 44,p:999_1010

[۳۸]Darwish.Y(2000), "The Islamic Ethic as a mediator of the relationship between locus of control, role conflict and role ambiguity", Journal of Managerial Psychology, Vol. 15, No. 4