فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت
Journal of New Research Approaches in Management Science
سال دوم. شماره یازدهم. بهار ۱۳۹۸، صص۴۰۶-۳۹۱ Vol 2. No 11. 2019, p 391-406
شماره شاپا (۲۵۸۸-۵۵۶۱) ISSN: (2588-5561)

بررسی رابطه بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی (مطالعه موردی: آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان گلستان)

جواد تجری
دپارتمان مدیریت و حسابداری، آموزشکده فنی علی آباد کتول- امام خمینی،
دانشگاه فنی و حرفه ای استان گلستان. ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان گلستان شکل گرفته است؛ تحقیق حاضر ازنظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی از نظر هدف کاربردی است. در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل کارکنان آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان گلستان که تعداد آنها ۲۰۰ نفرمی باشد. در تحقیق حاضر به منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری موردنظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه موردنظر ۱۲۷ نفر تعیین گردید. پس‌ازآن روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مورد استفاده قرار گرفت، به علت احتمال عدم عودت پرسشنامه‌ها، ۱۰ درصد به تعداد پرسشنامه‌های توزیع‌شده افزوده و تعداد ۱۴۰ پرسشنامه توزیع گردید؛ جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. محقق؛ داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه را پس از استخراج و طبقه‌بندی از طریق نرم‌افزار spss مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت؛ نتایج نشان داد که بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی درآموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان گلستان ارتباط معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اعتماد کارکنان نسبت به سازمان، اخلاق حرفه‌ای، تعهد سازمانی

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

۱- مقدمه

اعتماد به معنی داشتن اطمینان به نیات و اعمال دیگران است و عاملی کلیدی در روابط متقابل نوین به شمار می‌رود (رضائیان ورحیمی، ۱۳۸۷). اعتماد، پیش بین مهمی از عملکرد مثبت درون روابط بین سازمانی است (کارال واینکپن[1] ۲۰۰۲). اعتماد به سازمان، در دست‌یابی به اهداف آن نقش مهمی دارد. مفهوم اعتماد سازمانی از جمله مفاهیمی است که از سوی صاحبنظران رشته های علمی مختلف، مورد توجه و بررسی قرار گرفته است (کیخا نژاد و قنادی، ۱۳۹۲). آزبرن بیان می‌کند، پیچیدگی و نداشتن اطمینان ذاتی در ماهیت کسب‌وکار امروزی و حجم همکاری‌های متقابل، اثربخشی روابط کاری را پیچیده کرده است. تحت شرایط پیچیدگی و عدم قطعیت، تنها هنگامی حفظ همکاری‌های اثربخش امکان‌پذیر خواهد بود که ارتباطات روشن باشند و این اتفاق زمانی صورت می‌پذیرد که اعتماد و اطمینان متقابل به وجود آید. اعتماد به دنبال خود وفاداری را به ارمغان خواهد آورد و نیروی انسانی وفادار، حاضر است فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند و عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب شود (مورمان[2] ۱۹۹۰).

اعتماد سازمانی احساس اطمینان کارکنان به سودمندی و ثبات رفتار و اظهارات سازمان هنگام مواجه با شرایط ناپایدار و مخاطره‌آمیز می‌باشد (توماس[3] ۲۰۰۶). اعتماد سازمانی در واقع به عنوان اطمینان به رفتار فرد در سازمان به منظور دستیابی به اهداف موردنظر اما ناپایدار در شرایط مخاطره‌آمیز تعریف می‌شود (رجب زاده و همکاران، ۱۳۸۸) از سوی دیگر اخلاق و رفتارهای اخلاقی در محیط‌های کار در کنار موج توجهات جدی اغلب جوامع دنیا در آغازین سال‌های هزاره سوم میلادی به ارزش‌های اخلاقی در میان اندیشمندان و صاحبنظران حوزه‌های مختلف علوم جامعه شناسی، روانشناسی، انسان‌شناسی و حتی علوم تجربی و پزشکی، نظریات و پژوهش‌های زیادی را به خود اختصاص داده است (کادوزیر[4] ۲۰۱۲).

علی رغم اینکه از نظر علمی، نظریه‌پردازی در باب اخلاق کار و تجاری در گذشته توسط فلاسفه آغاز گشته و تا اندازه‌ای قدمتی طولانی دارد، ولی بررسی‌های علمی دقیق در این حوزه، طی سال‌های اخیر از طرف دانشمندان علوم اجتماعی و علوم انسانی دنبال شده است. تلاش‌های این دانشمندان برای تبیین نجوه وقوع رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی در سازمان‌ها و محیط‌های کاری منجر به بسط و گسترش نظریات و شواهد علمی گشته که در بسیاری از آنها رهبران و مدیران به عنوان کسانی معرفی شده‌اند که بطور جدی می‌توانند فراوانی و شدت رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهند. تاکیدات مورد نظر اندیشمندان یاد شده در مفهومی به نسبت نوین تحت عنوان اخلاق حرفه‌ای به اجماع قابل توجهی رسیده است (فاسین[5] ۲۰۱۲).

1- Currall, & Inkpen
2- Moorman
3- Thomas
4- cadozir
5- Fassin

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

رعایت اخلاق حرفه‌ای در سازمان، امری لازم و ضروری است تا سازمان از یک سو جامعه را دچار تعارض نکند و از سوی دیگر، با اتخاذ تصمیمات منطقی و خردمندانه منافع بلندمدت خود را تضمین کند (کادوزیر[1] ۲۰۱۲). آن چیزی که در مواجهه با مفهوم اخلاق حرفه باید مدنظر ما قرار گیرد، این است که نخست اخلاق حرفه‌ای، دربرگیرندهٔ اخلاق فردی و اخلاق شغلی است، اما از هر دو فراتر رفته و به سازمان به مثابه یک مجموعه حقوقی ناظر است. دوم آنکه امروزه رویکردی استراتژیک به اخلاق حرفه‌ای پیدا شده است و به همین دلیل مسئولیت معنوی شرکت به مدیران استراتژیست سپرده می‌شود؛ نه به واحد پرسنلی و نه حتی به مدیران اجرایی. سوم آنکه در حوزهٔ اخلاق باید دو نوع رویکرد «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت‌گرایانه» و «مسئله‌محور» را از یکدیگر تفکیک کرد. نگرش سنتی به معضلات اخلاقی صرفاً «فضیلت محور» است، نه «مسئله محور»؛ در حالی که آنچه از معضلات اخلاقی سازمانی گره‌گشایی می‌کند، رویکرد «مسئله محور» است. (هارتوک و وینتسلی[2] ۲۰۱۳).

یکی از موضوعات مهم سازمانی، وجود تعهد در بین کارکنان است. مدیران لایق همیشه تلاش دارند تا تعهد کارکنان خود را افزایش دهند، زیرا آن را لازمه توسعه و پیشرفت سازمان می دانند. تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان حالتی تعریف نمود که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ نمایند (اسکندری و همکاران، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر تعهد سازمانی نگرشی درباره وفاداری به سازمان و فرآیند مستمری است که به واسطه مشارکت افراد در تصمیم های سازمان، توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را به دنبال دارد (قنبری و حاجی زاده، ۲۰۱۲). با این‌حال در عمده مطالعات داخلی صورت گرفته این موضوع نادیده انگاشته شده و یک فضای خالی در ادبیات مدیریتی برای تحقیق دراین‌باره وجود دارد که این خود، انگیزه‌ای جهت انجام پژوهش حاضر می‌باشد. ازاین‌رو، در این پژوهش سعی بر آن است که ارتباط بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی موردبررسی قرار گیرد. پرسش اصلی تحقیق آن است که آیا بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد؟ و در صورت مثبت بودن پاسخ، نوع رابطه چگونه می‌باشد؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- اعتماد کارکنان نسبت به سازمان

تعاریف متعددی ازاعتماد سازمانی شده است. ساشکین، اعتمادسازمانی را اینگونه تعریف می‌کند: اطمینانی که کارکنان نسبت به مدیریت دارند و میزانی که آنها گفته‌های مدیریت را باور می‌کنند. گیز اعتماد

1- cadozir
2- Hantro & Vinteski

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

سازمانی را به عنوان فضایی که درآن افراد احساس اطمینان، گرمی ومقبولیت دو طرفه می‌کنند، تعریف می‌کند. به گونه‌ای کامل‌تر، می‌توان اعتماد را این گونه تعریف کرد، فضایی که درآن کارکنان باور دارند که مدیران با آنها به طریقی منصفانه، با ثبات و صمیمانه درفرآیند ارتباطاتشان رفتار می‌نمایند. این تعریف شبیه تعریف گیلبرت و تنگ (۱۹۹۸) است که درآن کارکنان زمانی که اعتماد سازمانی توسعه یابد به رفتارهای مدیران اجرایی ازطریق تعهد سازمانی، جواب خواهند داد. اما این تعریف گسترده تر از تعاریف ساشکین و گیبز[1]می‌باشد به دلیل این که اعتماد نه تنها احساس کارمندان نسبت به مدیریت را دربر می‌گیرد بلکه رفتارها، تداوم رفتارها و فرآیندهای ارتباطات را نیز به حساب می‌آورد. (چاوشی، ۱۳۸۶)

اعتماد سازمانی احساس اطمینان کارکنان به سودمندی و ثبات رفتار و اظهارات سازمان هنگام مواجه با شرایط ناپایدار و مخاطره‌آمیز می‌باشد (توماس، ۲۰۰۶).

۱-۱-۲- ویژگی‌های اعتماد سازمانی

موضوع اعتماد سازمانی اغلب زمانی که طرفین درگیر در یک رابطه، به نوعی منافع خود را درمعرض خطر قرار می دهند، مطرح می‌گردد (تانر، ۲۰۰۷).

ازاین لحاظ، سه ویژگی مشترک را در اکثر ادبیات مربوط به اعتماد سازمانی می‌توان دید. اول این که، اعتماد به شریک دیگر منعکس‌کننده باوری است که یک فرد به دیگری دارد مبنی بر این که شریک مقابلش به گونه‌ای خیرخواهانه با او رفتار خواهد کرد. دوم این که کسی نمی‌تواند با زور واجبار این انتظار و باور را در دیگری ایجاد نماید. به همین خاطر است که درفرایند اعتماد به دیگری، فرد در معرض خطر وآسیب‌پذیری قرار می‌گیرد. بدین مفهوم که شریک مقابل ممکن است انتظار وی مبنی بر برخورد خیرخواهانه را برآورده نسازد. سوم این که اعتماد به وابستگی طرفین بستگی دارد یعنی این که عملکرد یک فرد، تحت تأثیر شریک دیگر قرار می‌گیرد. با توجه به این سه جزیی که دربالا آمد، می‌توان گفت که اعتماد، نگرشی است که یک شریک (اعتمادکننده) مانند مدیریت سازمان به شریک دیگری (اعتماد شونده) مانند کارمندان دارد. از این منظر اعتماد سازمانی، درجه نگرش مثبتی است که مدیران نسبت به قابلیت اعتبار و خیرخواهی کارکنان، در یک موقعیت همراه با خطردارند و بالعکس (خنیفر و زروندی، ۱۳۸۹:۱۳۲)

۲-۱-۲- نقش اعتماد در توسعه منابع انسانی

امروزه مدیران، نیاز به منابع مختلف ازجمله منابع مالی و غیرمالی دارند تا اهداف خود را پیش ببرند. اما مهمترین منابع آنها نیروی انسانی هستند زیرا آنها باخود دارایی‌های نامحسوس زیادی هم چون مهارت،

1- Sashkin & Gibbs

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

دانش، ارتباطات[1] شهرت و محبوبیت[2] می‌آورند. اعتماد به افراد وگروه‌ها، عنصر با اهمیت در ثبات سازمان و ارتباطات صحیح بین افراد می‌باشد. سطوح بالای اعتماد در سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در توسعه منابع انسانی داشته باشد، تاثیراتی که اعتماد سازمانی می‌تواند برنیروی انسانی یک سازمان داشته باشد عبارتند از:

الف) افزایش همبستگی بین افراد

ب) برانگیختن رشد در سازمان.

ج) بهبود روحیه کاری.

د) کاهش غیبت و ترک خدمت کارکنان.

ه) ایجاد یک محیط برای تشویق نوآوری.

و) افزایش بهره وری.

ی) کاهش اختلاف نظر بین کارکنان. (ازکیا و غفاری، ۸:۱۳۸۰)

۲-۲- اخلاق حرفه‌ای

اخلاق از طریق اصول اخلاقی در سازمان جاری می‌شود. این اصول راهنمایی‌اند که تصمیم‌گیری در سازمان بر آنها استوار می‌شود. سازمان ها اصولاً براساس ارزش‌ها و اصول خود و با در نظر گرفتن عوامل بیرونی و مقتضیات درونی سازمان خود، تصمیمات خود به خصوص تصمیمات راهبردی را اتخاذ نمایند. اخلاق حرفه‌ای، مجموعه از اصول و استانداردهای سلول بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت، اخلاق حرفه‌ای 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. اخلاق حرفه‌ای را مسئولیت‌های اخلاقی سازمان تعریف می‌کنیم که شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی راهم در برمی‌گیرد. به عبارت دیگر اخلاق حرفه‌ای مسئولیت های اخلاقی سازمان در قبال محیط مستقیم و غیرمستقیم است و بر اصل حق مردم استوار است. و اعتقاد دارد «محیط حق دارد و سازمان وظیفه». اخلاق حرفه‌ای، رفتار ارتباطی سازمان با محیط براساس حقوق و تعهدات و وظایف است (شهرکی واحد، ۱۳۸۸).

بسیاری ازشرکت ها موفق نسبت به تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده‌اند و به این باور رسیده‌اند که در سازمان باید یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. در فرهنگ و تمدن اسلامی در سده‌های سوم و پس از آن به این مفهوم ازاخلاق حرفه‌ای توجه شده است. نهادها و ارگان‌های لشکری و کشوری از وظایف اخلاقی برخوردار بوده‌اند و آیین‌نامه‌های اخلاقی مربوط به مدیریت شهری و غیر آن تدوین شده‌اند. بسیاری از سازمان‌های برتر بر مرامنانه اخلاق خود تأکید می‌کنند و برخی از آنها بخش مدیریت اخلاق تأسیس کرده‌اند. تا به ترویج اخلاق در فرهنگ سازمانی و ممیزی اخلاقی در همه تصمیم‌ها و

1- Communication
2- Reputation

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

اقدام‌های بنگاه بپردازد. در جوامعی مانند کشور ما به نظر می‌رسد اخلاق حرفه‌ای به تازگی در سطح بنگاه‌ها و سازمان‌ها تولد یافته و در مراکز دانشگاهی در حال توسعه می‌باشد. (قراملکی، ۱۳۹۱: ۱۱۰).

دکتر قراملکی، اخلاق حرفه‌ای را با دو رهیافت بررسی می‌کند:

رهیافت اول مدیریت منابع انسانی که ریشه در سنت ایران باستان دارد که اخلاق حرفه‌ای در مغرب زمین با این رهیافت تولد یافت. رهیافت دوم مدیریت استراتژیک است که امروزه در جهان مطرح است و اخلاقی بودن سازمان و مباحثی مانند اخلاق کارکنان، اخلاق مهندسان، اخلاق پزشکان را مطرح می‌کند. البته در دهه‌های اخیر رهیافت مدیریت راهبردی هم اضافه شده که در آن فردگرایی جای خود را به کل‌گرایی داده است. برای رسیدن به موفقیت باید امکان برقراری رابطه آسان و درست محیط با سازمان را فراهم کنیم؛ رابطه آسان یعنی کم‌هزینه و رابطه درست به معنای برقراری رابطه با ریسک معقول است. جهت ایجاد این رابطه باید اعتماد دیگران را جلب کنیم. اعتمادآفرینی نیاز پنج وجهی و سازمانی اس. یعنی باید اصیل، فراگیر، پایدار، متقابل و ژرف و راسخ باشد. برای اینکه سازمان بتواند اعتماد محیط را جلب کند باید پیش‌بینی‌پذیر باشد؛ پیش‌بینی اخلاقی، خصتی در سازمانم است که محیط را قادر به پیش‌بینی عملکرد سازمان در خصوص استفای کلیه حقوق خود می‌کند. عوامل مختلفی از جمله مدیران، منابع انسانی و مالی و فنآوری در پیش بینی پذیر شدن سازمان دخیل هستند اما مهمترین عامل، مسئولیت‌پذیری است. سازمان اگر مسئولیت‌پذیر باشد به وسیله آن پیش بینی پذیر می‌شود و پس از آن اعتماد به وجود می‌آید به دنبال آن ارتباط آسان و درست محیط با سازمان و در نهایت موفقیت سازمان حاصل می‌شود (قراملکی، ۱۳۸۲).

۳-۲- تعهد سازمانی

تعهد مانند شمشیر دولبه است و طبیعت دوگانه آن در طی دوره عمر یک شرکت به سادگی قابل مشاهده است. وقتی که یک فرد کار آفرین، کسب و کاری را آغاز می‌کند با تصمیم‌گیری درباره محصولات، بازارها، رقبا و شرکا نقش منحصر به فردی را تصویر کرده که تبیین می‌کند چه کاری را می‌تواند و چه کاری را نمی‌تواند انجا دهد. هر چه این کسب و کار بالغ‌تر باشد، مدیران، این نقش را با تعهدات جدیدتری که شامل استراتژی، اهداف مالی، نیروی انسانی و عملیاتی هستند، پررنگتر می‌کند. تکامل شرکت به مرحله‌ای می‌رسد که معلوم می‌شود آن نقش منحصر به فرد دیگر کافی نیست یا حتی دیگر جلوی پیشرفت را می‌گیرد و مدیران مجبور می‌شوند با کمک مجموعه‌ای از تعهدات که با تعهدات اولیه متناقض است، کسب و کار را بیشتر شکل دهند. در هر یک از این سه مرحله اگر در ایجاد یک تعهد، اشتباهی صورت گیرد، کسب و کار به زوال کشیده خواهد شد (داره و همکاران، ۱۳۹۴). فرد متعهد کسی است که به عهد و پیمان خود وفادار باشد و برای اهداف آن تلاش نماید.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

کانتر[1] تعهد را تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی می‌داند (شائمی و اصغری، ۱۳۸۹).

۱-۳-۲- انواع تعهدات

برخی از انواع تعهدات عبارتند از (داره و همکاران، ۱۳۹۴):

تعهدات تعیین‌کننده: بیشتر کارآفرینان در لحظه جاری زندگی می‌کنند. به دلیل دست و پنجه نرم کردن با مسائل آتی و تلاش برای بقا، کارآفرینان به قدرت، فرصت پرداختن به اثرات بلندمدت اقداماتشان را پیدا می‌کنند، مع‌هذا، این اقدامات اولیه، جهت حرکت سازمان را شکل می‌دهند و به صورت تعیین تعهدات تعیین‌کننده درمی‌آیند و در بعضی موارد این اقدامات صریحاً به صورت قوانین درمی‌آیند.

تعهدات تقویت‌کننده: این نوع تعهدات چهارچوب‌های استراتژیک منابع، فرایندها، روابط و ارزش‌های نخستین شرکت بالغ را تقویت و حمایت می‌کنند. این تهدات شامل ریسک‌های بزرگ نیز هستند، مانند توسعه فعالیت‌ها برای تولید قطعات محصولات اصلی، وسیله پیشبرد استراتژی موجود را فراهم می‌کند. درعین حال، تعهدات تقویت‌کننده، بطور اجتناب ناپذیری سازمان را مقرراتی‌تر ساخته، تغییرپذیری آنها را کمتر می‌کند.

تعهدات دگرگون ساز: یکی از چالش هایی که هر مدیری با آن روبروست، بریدن از تعهدات ریشه دار گذشته است؛ اما این کار باید هنگامی انجام شود که لازم است شرکت مسیرش را تغییر دهد. بهترین راه برای حرکت دادن سازمان در مسیر جدید، ایجاد تعهدات دگرگون سازی است که آن را از وضعیت کنونی خارج می‌سازند. تعهدات دگرگون ساز موفقیت‌آمیز، صریح و جسورانه هستند.

۲-۳-۱- تعهد سازمانی

سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متخصص، کاردان، کارآمد و متعهد نیازمندند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف از معضلات بزرگ دستگاه‌های اجرایی است. ترک خدمت، غیبت، تأخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند. برای رفع این مشکل، ارتقاء تعهد از بهترین راه‌هاست (شائمی و اصغری، ۱۳۸۹).

به اعتقاد آلن و میر، تعهد سازمانی یک ارتباط روانی بین کارمند و سازمان است که احتمال خروج داوطلبانهٔ وی از سازمان را کاهش می‌دهد؛ تعهد سازمانی عبارت از حالتی است که فرد، سازمانی را

1- Counter

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

معرف خود بداند و آرزو کند در عضویت آن سازمان باقی بماند. به عبارت دیگر، تعهد سازمانی یک نگرش دربارهٔ وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به واسطهٔ مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند (روبینز[1] ۲۰۰۵).

پورتر و همکارانش (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند به اعتقاد آنها معیارهای اندازه‌گیری تعهد سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان وعلاقمندی برای حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. چاتمن و اورایلی[2](۱۹۸۶) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن (وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر) تعریف کرده‌اند (حسینی و مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۹).

یکی از معمولی‌ترین شیوه‌های برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این روش، فردی که به شدت به سازمان خود متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت فعال دارد، با آن درمی‌آمیزد و از عضویت در سازمان خود لذت می‌برد (رضائیان، ۱۳۸۲).

پس به طور خلاصه وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را تعهد سازمانی می‌نامند. در تحقیقی که توسط می‌یر و آلن انجام گرفته است مشخص گردید که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه‌گانه تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر اشاره می‌نمایند (میر و آلن[3] ۱۹۹۱)

٤-۲- پیشینه پژوهش

در این قسمت به پاره‌ای از پژوهش‌های انجام شده در رابطه با اعتماد کارکنان نسبت به سازمان؛ اخلاق حرفه‌ای؛ و تعهد اشاره خواهد شد:

ـ سوزان و ادماند (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی اخلاق حرفه‌ای به این نتیجه رسیدند که اخلاق حرفه‌ای در محیط آموزشی موجب می‌شود تا اعضای علمی بتوانند به توانایی‌های دانشجویان دسترسی پیدا کنند و تضادها را در محیط کار بهتر کشف نموده و حل نمایند.

ـ درویش یوسف (۲۰۰۱) در پژوهشی با عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی با رضایت شغلی در ادارات امارات متحده عربی با جامعه ۴۲۵ نفر انجام داد، نتایج به دستآمده به این صورت بود که بین اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد، اخلاق حرفه‌ای با ابعاد تعهد سازمانی و

1- Robbins
2- Chatman and Orailly
3- Meyer and Allen

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

برخی از ابعاد رضایت شغلی رابطه معنی‌دار داشت، رضایت شغلی با اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه معنادار است.

ـ اسچیپکر (۲۰۰۱) در پژوهشی به بررسی رابطه بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تمایل به ترک شغل پرداخت و نتیجه گرفت که ایجاد یک جو اخلاقی به وسیله قوانین و خط‌مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود.

ـ شیخ ذکریایی و آتش‌زاده شوریده (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان پرداختند؛ نمونه آماری آن شامل ۱۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله سه پرسشنامه مشخصات جمعیت‌شناختی، اخلاق کار و تعهد سازمانی جمع‌آوری شدند. داده‌ها بعد از جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس پی اس اس و آزمون تی تک نمونه‌ای و همبستگی پیرسون تحلیل شدند، بر اساس یافته های پژوهش، میانگین نمره اخلاق حرفه‌ای و میانگین نمره تعهد سازمانی بودند که بالاتر از سطح میانگین قرار داشتند. همچنین نمرات ابعاد اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی بالاتر از میانگین بودند. بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در تمام ابعاد رابطه معنی‌دار دیده شد.

ـ اکبرزاده و رزقی شیرسوار (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران پرداختند؛ هدف اصلی تحقیق بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و شناسایی مولفه‌های مهم و تاثیرگذار اعتماد سازمانی کارکنان بر تعهد سازمانی آنان است. در این تحقیق اعتماد سازمانی از نظر مولفه‌های وفاداری، روراستی، ثبات، شایستگی و صداقت مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است. و نتایج پژوهش نشان می‌دهد، بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران رابطه معنی‌داری وجود دارد.

ـ نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی پرداختند؛ بر این اساس تعداد ۲۲۶ نفر از کارکنان مراقبتی و اداری بیمارستان امام رضا (ع) شهرستان آمل شامل پرستاران، منشی بخش‌ها، پرسنل امور اداری و کارکنان بخش مدارک پزشکی، به صورت تصادفی ساده انتخاب شده و به پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای علی و تعهد سازمانی آلن و مایر پاسخ دادند. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی ساده انجام شد، تایج پژوهش حاضر نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی معنی‌دار و مثبت دارد.

ـ خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی رابطه اعتماد و تعهدسازمانی کارکنان جامعه آماری در این تحقیق کارکنان سازمان‌های آموزش و پرورش و جهاد کشاورزی استان قم می‌باشد و نمونه آماری متشکل از ۳۵ کارمند از سازمان جهاد کشاورزی استان قم و ۵۴ کارمند از سازمان آموزش و پرورش

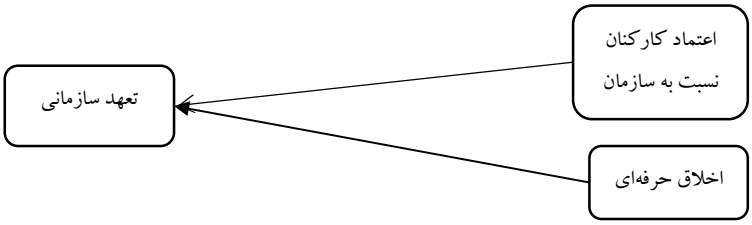
[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

استان قم می‌باشد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی تحقیق مشخص شده که در هر دو سازمان میان اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود ندارد. به علاوه نتایج حاصل از فرضیات فرعی تحقیق نشان‌دهنده این بود که در سازمان آموزش‌وپرورش میان ابعاد توجه و تعهد عاطفی، میان توجه و تعهد تکلیفی، رابطه معناداری مشاهده شده است.

۵-۲- ارائه مدل مفهومی

شکل زیر، مدل مفهومی این پژوهش را که براساس مبانی نظری و همچنین مطالعات انجام شده در سایر زبان‌های طراحی شده است را نشان می‌دهد.

شکل(۱) مدل مفهومی پژوهش



٦-۲- هدف و فرضیه‌های پژوهش

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی می‌باشد که در زیر فرضیه‌های این پژوهش بیان شده‌اند.

فرضیه اول: بین اعتماد کارکنان به سازمان و تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.

فرضیه دوم: بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه معناداری دارد.

۳- روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر ازنظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی و همبستگی می‌باشد. توصیفی ازآن‌جهت که یافته‌ها به همان صورت که جمع‌آوری‌شده‌اند، بدون هیچ‌گونه دست‌کاری توصیف می‌گردند و روابط بین متغیرها بررسی‌شده و رابطه بین متغیر مستقل و متغیرهای وابسته ارزیابی می‌شوند. از آنجا که اطلاعات توسط یک نمونه غیر احتمالی از جامعه اصلی به‌وسیله پرسشنامه به‌دست‌آمده بعد پیمایشی این بررسی نیز تأمین گردیده است. در پژوهش حاضر، برای تایید روایی پرسشنامه از روش خبرگان استفاده شده است. در این پژوهش برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌های توزیع‌شده بین کارکنان با استفاده از نرم‌افزار آماری

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

اس پی اس اس ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های این پژوهش محاسبه گردید که در جدول (۱) آمده است.

جدول (۱)- ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰. ۸۷۶
اعتماد سازمانی	۰. ۸۹۷
تعهد سازمانی	۰. ۸۷۴

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان آموزشکده‌های فنی وحرفه‌ای استان گلستان که تعداد آنها ۲۰۰ نفر می‌باشد. به‌منظور تهیه و تعیین حجم نمونه آماری مورد نظر از جدول مورگان استفاده شد. بر اساس این جدول حجم نمونه موردنظر ۱۲۷ نفر تعیین گردید. به علت احتمال عدم عودت پرسشنامه‌ها، ۱۰ درصد به تعداد پرسشنامه‌های توزیع‌شده افزوده و تعداد ۱۴۰ پرسشنامه توزیع می‌گردد. تحلیل‌ها در دو بخش مجزا، به‌صورت آمار توصیفی و آمار استنباطی می‌باشند. در بخش توصیفی، از جدول‌ها و نمودارها برای توصیف و شناخت جمعیت مورد مطالعه بهره گرفته می‌شود. در بخش آمار استنباطی نیز فرضیه‌های تحقیق با آزمون کلموگروف اسمیرونف و ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفتند.

٤- یافته‌های پژوهش

در ادامه، با ارائه آمار توصیفی از جامعه و نمونه مورد بررسی در جدول (۲)، ارائه نتایج آزمون فرضیه‌ها و در نهایت ارائه مدل نهایی پژوهش، که در اصل براساس نتایج آزمون فرضیه‌ها و اصلاح مدل مفهومی ارائه شده است، یافته‌های پژوهش تشریح خواهد شد.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

جدول (۲) فراوانی ویژگی‌های اعضای نمونه

ویژگی افراد	زیرگروه	تعداد	درصد	مد یا نما
جنسیت	مرد	۹۴	۱ .۶۷	مرد
	زن	۴۶	۹ .۳۲	
تحصیلات	دیپلم و کاردانی	۲۸	۲۰	کارشناسی
	کارشناسی	۹۸	۶ .۶۸	
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۶	۴ .۱۱	
وضعیت تأهل	مجرد	۲۳	۴ .۱۶	متأهل
	متأهل	۱۱۷	۶ ۸۳	

جدول (۳) فراوانی توصیفی متغیرهای تحقیق

	مشاهده	کمترین	بیشترین	میانگین		انحراف معیار	واریانس
متغیر	آماره	آماره	آماره	آماره	انحراف خطا	آماره	آماره
اعتماد سازمانی	۱۴۰	۰۰ .۱	۰۰ .۵	۹۰ .۳	۰۴۹ .۰	۹۶۶ .۰	۹۳۴.
اخلاق حرفه‌ای	۱۴۰	۰۰ .۱	۰۰ .۵	۸۰ .۳	۰۴۲ .۰	۶۸۴ .۰	۸۵۳.
تعهد سازمانی	۱۴۰	۰۰ .۱	۰۰ .۵	۵۳ .۳	۰۳۶ .۰	۷۰۶ .۰	۴۹۹.

۲-٤-آزمون فرضیات

جدول (٤) آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	آماره کالموگروف - اسمیرنف	سطح معناداری
اعتماد سازمانی	۱. ۰۶۲	۰. ۰۵۴
اخلاق حرفه‌ای	۰۸۴ .۱	۰۵۷ .۰
تعهد سازمانی	۱. ۰۳۰	۰. ۰۵۱

با توجه به نتایج جدول فوق و مقادیر به دست آمده برای آماره Z کلموگروف – اسمیرنوف، همه‌ی متغیرها با احتمال ۹۵ درصد نرمال هستند. با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تحلیل فرضیات تحقیق استفاده گردید که نتایج آن به قرار زیر است:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

جدول (۵) نتایج آزمون همبستگی پیرسون آزمون فرضیه‌های تحقیق

فرضیه	متغیر		ضریب	سطح معناداری	نتیجه
	مستقل	وابسته			
۱	اعتمادسازمانی	تعهدسازمانی	۸۹۵ .۰	۰۰۰ .۰	تأیید
۲	اخلاق حرفه‌ای	تعهدسازمانی	۷۶۵ .۰	۰۰۰ .۰	تأیید

۵- بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به بررسی ارتباط بین اعتماد کارکنان نسبت به سازمان و اخلاق حرفه‌ای با تعهد سازمانی پرداختیم براین اساس فرضیه‌های تحقیق به‌وسیله آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرارگرفته‌اند.

فرضیه اول: پژوهش ارتباط بین اعتماد کارکنان به سازمان و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داد، با توجه به نتایج میزان همبستگی فرضیه **۰. ۸۹۵ می باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری در این آزمون برابر sig=۰/۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه(sig <α)و α =۰/۰۱ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود که با اطمینان ۹۹ درصد می‌گوییم بین اعتماد کارکنان به سازمان و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه فرضیه اول پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه دوم: پژوهش ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را مورد بررسی قرار داد، با توجه به نتایج میزان همبستگی فرضیه **۰. ۷۶۵ می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری در این آزمون برابر sig=۰/۰۰۰ شده است و به دلیل اینکه (sig <α) و α =۰/۰۱ می باشد فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تایید می‌شود که با اطمینان ۹۹ درصد می‌گوییم بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تایید می‌شود.

نتایج این پژوهش یافته‌های پژوهشگران دیگر از جمله سوزان و ادماند (۲۰۱۲)، درویش یوسف (۲۰۰۱)؛ اسچیپکر (۲۰۰۱)؛ شیخ ذکریایی و آتش‌زاده شوریده (۱۳۹۴) غاکبرزاده و رزقی شیرسوار (۱۳۹۳) ؛خنیفر و همکاران (۱۳۸۸)؛ و نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳) مرتبط و مطابقت دارد. با توجه به اینکه نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پیشینه پژوهش همخوانی دارد، می‌توان گفت که از پشتوانه تئوری قوی و محکمی برخوردار بوده و فرضیه‌های آن بر اساس مبانی نظری قابل اتکایی استوار است.

٦- پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتایج یاد شده پیشنهادهای کاربردی زیر می‌توانند اثر بخش واقع شوند:

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

الف. ایجاد اعتماد در بین کارکنان از طریق برقراری ارتباطات باز و شفاف، اطلاع‌رسانی صحیح و انتشار اخبار خوب و بد، ملاقات مستمر کارکنان با مدیران سطوح مختلف، مشارکت کارکنان در امور مربوط‌شان.

ب. تقویت هنجار کمک به همکاران وافرادجامعه در حل مسایل و مشکلات کاری و زندگی به عنوان یک ویژگی مثبت که موجب اعتماد هر چه بیشتر کارمندان به یکدیگر می‌شود.

ت. تقویت مطالعه مجلات و نشریات و بولتن‌های سازمان و نشریات عمومی در جهت آشنایی با مسایل سازمان و جامعه و ارائه راهکارهای در جهت حل آنها.

ث. ایجاد فضای لازم برای اینکه کارمندان بتوانند در مورد مسائل مختلف اظهارنظر نمایند بدون اینکه موقعیت شغلیشان به خطر افتد.

ت. تبیین ضوابط و رویه‌های موجود برای توزیع امکانات رفاهی.

ج. تقویت روحیه کارتیمی و ایجاد فرهنگ کار تیمی در کارکنان.

چ. استفاده از سیستم ارزیابی عملکرد در کارکنان و استفاده از تشویق‌های مناسب، عادلانه و به موقع جهت افزایش انگیزه و تشویق کارکنان.

ح. استفاده از نیروی انسانی در جایگاه‌های مختلف با در نظر گرفتن تحصیلات و تخصص آنها و برگزاری دوره‌های آموزشی؛ مناسب در بازه‌های زمانی مختلف جهت ارتقاء تخصص و دانش افراد.

خ. بهبود روابط بین فردی از طریق ایجاد و افزایش اعتماد بین کارکنان و تسهیم دوجانبه آن.

د. تقویت روحیه‌ی کارتیمی و ایجاد فرهنگ کار تیمی در کارکنان.

ذ. شناسایی و تشویق کارمندان اخلاق مدار.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

فهرست منابع و مآخذ

ـ ازکیا، مصطفی و غفاری، غلامرضا (۱۳۸۰)، بررسی رابطه بین اعتماد و مشارکت اجتماعی، نامه علوم اجتماعی، شماره۱۷، ص۸.

ـ اکبرزاده، مهدی؛ رزقی شیرسوار، هادی (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. فصلنامه آینده پژوهشی مدیریت، ۲۵ (۱۰۱).

ـ چاوشی، سید محمد حسین، (۱۳۸۶)، بررسی و مطالعه رابطه بین هوش عاطفی مدیران و میزان اعتماد زیردستان به آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پردیس قم، دانشگاه تهران

ـ حسینی، سید مهدی، مهدی زاده اشرفی، علی، (۱۳۸۹)، "شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی"، فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال هفتم، شماره ۱۸، صفحات ۹-۱۶

ـ خنیفر، حسن؛ مقیمی، محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ زروندی، نفیسه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مولفه‌های اعتقاد و تعهد سازمانی کارکنان، مدیریت دولتی، ۱(۲): ۳-۱۸.

ـ خنیفر، حسین و زروندی، نفیسه، (۱۳۸۹)، بازکاوی مفهوم اعتماد در سازمان، تهران: نشر:بعثت، ص۱۳۲

ـ داره، حجت اله؛ حسین زاده، علی؛ خاکستری، مینا.(۱۳۹۴)، بررسی ارتباط استرس شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی خراسان شمالی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی، استانبول- ترکیه، صفحه۵۱-۱.

ـ رجب‌زاده، علی؛ دانایی فرد؛ حسین؛ حصیری، احمد (۱۳۸۸). ارتقاء اعتماد درون سازمانی در بخش دولتی: بررسی نقش شایستگی مدیریتی مدیران، پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره۴.

ـ رضائیان، علی؛ رحیمی، فرج الله (۱۳۸۷). بررسی تأثیرگذاری عدالت‌روی‌های بر رفتار شهروندی سازمانی با لحاظ کردن نقش اعتماد سازمانی. چشم‌اندازمدیریت، شماره۲۹، از صفحه۶۹ تا صفحه ۸۷.

ـ رضائیان، علی، (۱۳۸۲)، مدیریت رفتار سازمانی. تهران، انتشارات سمت.

ـ شائمی برزکی، علی، اصغری، ژیلا،(۱۳۸۹)، "رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان"، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره سوم، صفحات ۱۰۹-۱۲۷.

ـ شهرکی واحد، عزیز (۱۳۸۸). اخلاق حرفه‌ای در هوشبری و اتاق عمل. تهران: جامعه نگر

ـ شیخ ذکریایی، ندا؛ آتش‌زاده شوریده، فروزان (۱۳۹۴). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در اساتید دانشگاه علوم پزشکی کردستان. نشریه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی، ۲۵(۹۱).

ـ قراملکی، فرامرز (۱۳۸۲). اخلاق حرفه‌ای. انتشارات :تهران

ـ قراملکی، فرامرز (۱۳۹۱). سازمان‌های اخلاقی در کسب و کار، قم: مجنون

ـ کیخانژاد، مهین؛ قنادی، سوزان (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره پنجم، شماره۱۵، از صفحه ۱۱۴ تا صفحه ۱۲۸.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]

نیازآذر، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا؛ کهرودی، رضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی. نشریه پرستاری ایران، ۲۷ (۸۷).

__ Cadozier,V, The moral profession: A study of moral development. and professional ethics, Retrieved from proquest. com, 2012

__ Currall, S. C. , & Inkpen, A. C. (2002). A multilevel approach to trust in joint ventures, Journal of International Business Studies, 33, pp. 479–495.

__ Eskandari F, Pazargadi M, Zagheri Tafreshi M, Rabie Siahkali S and Shoghli A R (2014) [Relationship between Psychological Empowerment with Affective Commitment among Nurses in Zanjan, 2010. Preventive Care in Nursing & Midwifery Journal. 3 (2) 47-60. (Persian).

__ Fassin Abdullah. (2012). Teaching Islamic Ethics and Ethical Training: Benefiting From Emotional and Spiritual Intelligence, International Journal of Humanities and Social Science, Vol. 2

__ Ghanbari S and Hejazi N (2012) Interactive effect of job satisfaction and organizational commitment. Journal of Humanities. 12 (29) 53-69.

__ Hartog, mary and Winstanley, Diana, Ethics and Human Resource,"Management:Professional Development and Practice", J ournal of. Business & Professional Ethics , V21, N2, 2013

__ Meyer,J. P & Allen,N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review. 1(1), 61-89.

__ Moorman R. H. (1990), "Transformational leader Behaviors and their Effects on Follow Trust in Leader", leadership quartery, Vol. 2, No. 16, pp: 107-110.

__ Robbins, Stephen p. (2005). Organizational behavior. (Eleventh ed), Prentice- Hall of India.

__ Schwepker JR. Fumcal chamats relationship to job satisfaction, organizational comenment and turnover intention in the salesforrce. Journal of Busines Research 2001; 72: 520-571.

__ Susan C, Edmund O. Assessing professional ethics in tax: A case on uncertain tax positions. Journal of Accounting Education 2012; 30 (1): 80-99.

__ Tanner, C-C. (2007), The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of Nurses in Taiwan, Journal of Business Ethical, 80, pp. 565-581

Thomas, D. G (2006). "Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness", Group and Organization Management, 31(1): 78-99.

__ Yousef D. 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 2001; 4(53):739-740.

[Downloaded from jnraims.ir on 2026-11-13]