



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۱۱/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

رابطه بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه دولتی بوشهر در

سال ۱۴۰۰

اعظم سلحشور^۱، راضیه باوی^۲، زهرا نصیریان^۳، زهره حسین پور^۴، سمیرا حیدری^۵

۱- فوق لیسانس روانشناسی بالینی دانشگاه علوم تحقیقات واحد بوشهر

۲- فوق لیسانس روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد بوشهر

۳- لیسانس آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه آزاد واحد بوشهر

۴- لیسانس آموزش و پرورش ابتدایی دانشگاه آزاد واحد بوشهر

۵- فوق لیسانس روانشناسی بالینی دانشگاه علوم تحقیقات واحد تهران

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه دولتی بوشهر در سال ۱۴۰۰ می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه مورد مطالعه، شامل تمامی کارکنان دانشگاه دولتی بوشهر در سال ۱۴۰۰ می باشد. با توجه به اینکه تعداد کل کارکنان ۴۸۰ نفر می باشد، حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۱۰۰ نفر انتخاب شد. ابزار اندازه گیری در این تحقیق شامل دو پرسشنامه هوش اخلاقی جوردن (۲۰۱۴) و تعهد سازمانی مایر (۱۹۹۸) بود. برای تجزیه و تحلیل از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و در سطح آمار استنباطی از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شده است که نتایج نشان می دهد: بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. در بین متغیرهای ابعاد رهبری معنوی و ابعاد هوش اخلاقی، متغیر توانایی در بخشش ایرادهای دیگران نسبت به دیگر متغیرها پیش بینی کننده قوی تری برای تعهد سازمانی می باشد.

کلید واژه ها: هوش اخلاقی، تعهد سازمانی، بوشهر



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

پژوهش های مختلف در سازمان های صنعتی، نظامی و آموزشی و کاری نشان می دهد، برای اینکه کارکنان بتوانند کارایی بیشتر و تمایل قوی تر به ماندن در شغل خود داشته باشند، باید علاوه بر این که خشنودی بالایی از شغل خود داشته باشند، از دل بستگی نیز بهره مند باشند و احساس تعهد بالایی به انجام وظایف خود نمایند که این خود موجب احساس مسئولیت، درک عمیق از شغل و از خود گذشتگی می شود (احمدی، ۱۳۹۶). از جهت دیگر هوش اخلاقی هم نقش بسزایی در تعهد سازمانی دارد. هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می کند. هوش اخلاقی، هوش حیاتی برای همه انسان ها می باشد (نقطه عطفی برای تمام هوش ها محسوب می شود)، به دلیل اینکه هوش اخلاقی اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می کند. اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران، مانند رفتارهای منصفانه، صادقانه و احترام آمیز از طریق ساز و کارهای مطرح در حوزه نفوذ و تأثیر اجتماعی بر احساسات و نگرش هایی نظیر رضایت، تعهد و وفاداری و همچنین بر ادراکاتی نظیر اعتماد و عدالت ادراک شده کارکنان اثرگذار است. این رفتارها در حقیقت همان اصول هوش اخلاقی می باشند و مدیران با رعایت این اصول که موجب خلق اعتماد در کارکنان سازمان می شود، گامی بزرگ در جهت رسیدن به اهداف سازمان خود بر می دارند. هدف هوش اخلاقی این می باشد که هویت فرد را حفظ می کند، و نه تنها از هویت فردی بلکه از هویت گروه و هویت اجتماعی حمایت می کند. هوش اخلاقی به زندگی فرد هدف می دهد و رفتار مناسب را تقویت می کند این تحقیق می تواند به شناخت و درک بیشتر مفهوم، ابعاد و سایر عوامل مرتبط با تعهد سازمانی منجر شود در ضمن از چهار چوب مورد استفاده و یافته های این پژوهش می توان در حل بسیاری از مشکلات و معضلاتی بهره جست که در عصر رقابتی و پر تلاطم امروز تنها با تعهد سازمانی به عنوان مزایای رقابتی در سازمان های نوین قابل حل می باشد (محمدی، ۱۳۸۹).

بیان مسأله

تعهد سازمانی متغیری است که به طور همزمان می توان آن را هم به عنوان متغیر مستقل و هم به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفت، در واقع تعهد سازمانی همچنان که بر روی متغیرهایی اثر می گذارد، از متغیرهایی تاثیر می پذیرد. رهبری عنوانی با کاربرد جهانی است و علی رغم فراوانی نوشته ها درباره رهبری هنوز هم محققان مردم را به یک کوشش جدی برای فهم آن دعوت می کنند. رهبری معنوی یک مدل انگیزشی توسعه یافته است که چشم انداز، امید، ایمان و عشق به نوع دوستی و بینش مشترک در محیط کار و بقاء معنوی را در هم آمیخته است. منظور از رهبری معنوی ایجاد و تحقق چشم انداز و همسانی ارزش ها در ماورای رهبری استراتژیک می باشد. رهبری معنوی با فراهم آوری بسترها و ایدئولوژی ها منجر به ایجاد شرایطی می شود که سایر خصیصه های مثبت سازمانی مانند سازمان یاد گیرنده، سازمان کارآفرین، سازمان دانشی و... امکان ظهور می نمایند. رهبری معنوی شامل ارزش ها- نگرش ها و رفتارهای مورد نیاز برای ایجاد انگیزه درونی در خود و دیگران به گونه ای که باعث بیداری معنویت از طریق معنا و هدف عضویت در پیروان می گردد. معنویت در محیط کار و رهبری معنوی را می توان به عنوان یک بخش جزئی و مقدماتی از فرایند توسعه سازمانی در نظر گرفت. در واقع پژوهش های چندی پیش نشان داده است که قبل از ایجاد اعتبار نظریه رهبری معنوی باید از آن به طور گسترده به عنوان یک مدل توسعه شغلی / سازمانی در ایجاد تغییر و تحولات سیستمی استفاده کرد. (فرای، ۲۰۱۵).

چهار اصل از هوش اخلاقی برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است: ۱. درستکاری: یعنی ایجاد هماهنگی بین آنچه که به آن معتقدیم و آنچه که به آن عمل می کنیم. انجام آنچه که می دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان ها؛ ۲. مسئولیت پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، هم چنین اشتباهات و شکست های خود را نیز می پذیرد؛ ۳. دلسوزی: توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می کنند. ۴. بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بخشیدن خود و دیگران. لذا مدیران با هوش اخلاقی بالا کار درست را درست انجام می دهند، اعمال آنها پیوسته با ارزش ها و عقایدشان هماهنگ است، بنابراین رضایت شغلی آنها افزایش پیدا می یابد. محیط اخلاقی سازمان شامل ایدئولوژی های اخلاقی انتخاب شده توسط اعضاء سازمان، ایدئولوژی های نهادینه شده مرتبط با مدیریت و رهبری اخلاقی و ضوابط اخلاقی است که در عمل سازمان را شکل می دهند. این محیط ها می توانند تحت شرایط بسیاری استدلال و توجیه اخلاقی افراد را افزایش دهند و رفتارهای کارکنان به موقعیت های کاری که از نظر اخلاقی نامعین و نامفهوم است را بهبود می دهد. سازمان به جای انتظار زیاد از پرسنل برای نظارت اخلاقی بر خود، مسئول و پاسخگوی جو اخلاقی نیروی کار است (آراسته، ۱۳۹۸).

اهمیت پژوهش

وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تاخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بیشتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. نبود احساس تعهد و یا تعهد در سطح پایین، نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد؛ از جمله نتایج، ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد می باشد. اگر می خواهید رهبری کارآمد باشید، باید متعهد باشید و احساس مسئولیت کنید. تعهد راستین الهام می بخشد و مردم را جذب می کند. تعهد نشانه اعتقاد شماسست. مردم وقتی به ما اعتقاد پیدا می کنند که به آرمان خویش معتقد باشیم. مردم اول خود رهبر را ارزیابی می کنند و بعد به حرف های او گوش می دهند (جمشیدیان، ۱۳۸۶). در این بین عامل رهبری معنوی با اهمیت ترین و با ارزش ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق توانمندی و تعهد ایفا می نماید. چرا که در اجرای موفقیت آمیز هر برنامه ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارآمد است امروزه ثابت شده است که هر اندازه مدیران سازمان ها نسبت به رهبری معنوی و توانمندی کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند بهتر می توانند موجب ارتقا و بهره‌وری سازمان را فراهم می آورد. نیروی رقابت بین المللی، سازمان های امروزی را مجبور کرده است که بعد از دهها سال پیگیری روش ها و رویه های کاری ثبات خود روش های کاری جدید را در پیش گیرند به گونه ای که سازمان ها دارای ثبات کاری نیستند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند. برای اینکه از قافله عقب نیافتند اکثر این سازمان ها توجه خود را معطوف به رهبران سازمانی کرده اند و با شجاعت و جسارت خاصی سعی در ایجاد تغییرات بنیادی درون سازمان ها دارند، چرا که رهبری با ایجاد تغییر سرو کار دارد (جیجسل^۱، ۲۰۱۳). متغیر دیگر در این تحقیق هوش اخلاقی است افراد به دلیل وجدان متزلزل، ضعف در کنترل امیال، رشدنیافتگی حساسیت های اخلاقی و باورهای که به گونه ای نادرست هدایت شده، تا حد زیادی به عقب افتادگی اخلاقی و اجتماعی دچار و در بزرگسالی به شخصیت های نادرست و ناموفق تبدیل می شوند. شاید بتوان گفت مهم ترین موضوع در مبحث هوش اخلاقی این است که این هوش به طور کامل آموختنی و قابل یادگیری است و به هیچ وجه جنبه ی وراثتی ندارد و تنها به واسطه تربیت به کودکان منتقل می شود (آراسته، ۱۳۹۸).

اهداف تحقیق

پیش بینی تعهد سازمانی و هوش اخلاقی .

پیش بینی تعهد سازمانی از طریق ابعاد هوش اخلاقی.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

فرضیه سوم: ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

^۱- Gigsel



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

سئوال پژوهش

کدام یک از متغیرهای ابعاد هوش اخلاقی بهتر می‌توانند تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند؟

پیشینه خارجی

درویش یوسف (۲۰۱۱) در تحقیقی که در بین ۳۷۵ 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.

چاپرا (۲۰۱۲) در تحقیقی این حقیقت را بیان نمود که محیط تجارتي پویای سازمانی، بهره‌وری و عملکرد رقابت از خروجی‌های منحصر به فرد رهبری معنوی است.

پتی جان و چارلز (۲۰۰۸) در تحقیقی که بر روی 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 فروشنده ها انجام گرفت نتایج نشان داد که یک رابطه مثبت بین درک فروشنندگان از اخلاق کار و اصول اخلاق کارفرمایان از برخورد‌های مصرف کننده و رضایت شغلی فروشنده وجود دارد.

پیشینه داخلی

مرزبان و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان «رهبری معنوی و توانمند سازی» بیان کردند که برای ایجاد سازمان‌های یاد گیرنده مدلی ارائه شد که اساس آن توانمند سازی از طریق رهبری معنوی است. در این پژوهش نیز نقش رهبری معنوی در اجرای مدل و ایجاد یک سازمان یاد گیرنده شامل اعتقاد به نقش رهبری معنوی، توانمند سازی کارکنان، توسعه و ... بیان گردیده است.

ضیائی (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران انجام داد نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی در دانشگاه تهران و توانمند سازی کارکنان رابطه معنی دار وجود دارد. همچنین بین چشم انداز سازمانی، عشق به نودوستی، ایمان به کار، معناداری در کار و عضویت در سازمان رابطه علی معنی دار و مثبت و تعهد سازمانی رابطه منفی و بازخورد عملکرد رابطه علی معنی دار و معکوسی با توانمندسازی کارکنان وجود دارد. همچنین جامعه آماری این تحقیق شامل کارکنان شاغل دانشگاه تهران می باشد.

شجاعی (۱۳۸۸) در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی و رضایت شغلی در دبیران شهرستان ارسنجان انجام داد، رابطه بین اخلاق کار و تعهد سازمانی معنادار بود ولی بین اخلاق کار و رضایت شغلی رابطه معنا دار وجود نداشت همچنین اخلاق کار با ابعاد تعهد سازمانی رابطه داشت اخلاق کار فقط با بعد سرپرست رضایت شغلی رابطه داشت. بین ابعاد تعهد سازمانی با ابعاد رضایت شغلی رابطه وجود داشت. رضایت شغلی و تعهد سازمانی ۵ درصد از واریانس اخلاق کار را پیش بینی می کند که البته نقش تعهد سازمانی در این پیش بینی بالاتر می باشد. علاوه دبیران زن و مرد از لحاظ اخلاق کار و رضایت شغلی تفاوتی با یکدیگر نداشتند. اما میانگین تعهد سازمانی دبیران زن بصورت معنا داری از دبیران مرد بیشتر بود.

انصاریان فر (۱۳۹۹) در مقاله ای به " بررسی رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان " پرداختند و دریافتند بین رفتار اخلاقی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. از طرفی بین مسئولیت پذیری، قاطعیت، رفتار عادلانه و امانت داری مدیران با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد.

اکرم پرنده (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان « رابطه هوش معنوی و تعهد سازمانی در مدیران پرستاری بیمارستان های نظامی صورت گرفته نتایج مطالعه نشان داد که ۸۲٫۷ درصد از مدیران پرستاری از هوش معنوی بالا و ۹۶٫۲ درصد از تعهد سازمانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

متوسطی برخوردار بودند. آزمون همبستگی بین ابعاد هوش معنوی (تجارب معنوی و بخشش) و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری را نشان داد.

قنبری زاده (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه هوش اخلاقی و رهبری معنوی با تعهد سازمانی بیان داشت که بین هوش اخلاقی و رهبری معنوی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد هوش اخلاقی و رهبری معنوی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. ضمن اینکه مولفه های ابعاد هوش اخلاقی و رهبری معنوی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع روش توصیفی - همبستگی بوده است. که در این پژوهش رابطه متغیرهای هوش اخلاقی، رهبری معنوی و تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است.

جامعه آماری، روش و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان دانشگاه دولتی بوشهر می باشد، که در سال ۱۳۹۸ تعداد افراد مشغول به کار در این واحد به ۲۵۰ نفر می رسد. جهت نمونه گیری از بین افراد جامعه با توجه به جدول مورگان، تعداد ۱۰۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند.

ابزار گرد آوری اطلاعات

جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه تعهد سازمانی الن و مایر (۱۹۸۴) و هوش اخلاقی کیل و جوردن (۲۰۱۱) استفاده شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی، میانگین و انحراف معیار و از روش های آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیر همزمان استفاده شده است.

سوال پژوهش

کدام یک از متغیرهای ابعاد هوش اخلاقی بهتر می توانند تعهد سازمانی را پیش بینی نمایند؟
با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که رگرسیون بین ابعاد هوش اخلاقی و ابعاد رهبری معنوی با تعهد سازمانی تا دو گام پیش رفته است و داده های جدول فوق نشان می دهد که نسبت F و سطح معناداری آن در مرحله اول بیانگر اثر معنادار متغیر توانایی در بخشش اشتباهات دیگران در معادله رگرسیون است. در این مرحله اثر رگرسیون ($F=49/7$) به دست آمده که در سطح معناداری ($0/0001$) معنادار می باشد، و ضریب تعیین محاسبه شده بر اساس این متغیر ($0/27$) است، یعنی این متغیر (۲۷) درصد واریانس متغیر تعهد سازمانی را پیش بینی می کند.

نتیجه گیری

فرضیه اول: بین ابعاد و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

بین تمامی ابعاد رهبری معنوی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می کند.

فرضیه دوم: ابعاد هوش اخلاقی قادر به پیش بینی تعهد سازمانی می باشند.

برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده گردیده است. همانگونه که مشاهده می شود مقدار F برابر با $(5/5)$ معنادار گردیده ($P<0/01$) است. و با توجه به سطوح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای مولفه توانایی در بخشش اشتباهات دیگران معنادار شده اند ($P<0/01$).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

محدودیت ها

احتمال تاثیر گذاری عوامل موثر بر نحوه پاسخگویی شرکت کنندگان در پژوهش. با توجه به رابطه رهبری معنوی و تعهد سازمانی در بعد عضویت، ترویج فرهنگ حمایت از ارزشمند بودن انسان در عضویت سازمان مورد توجه قرار گیرد. پیشنهاد می گردد کارگاه های آموزشی و توجیهی مرتبط، برای نیروهای جدید الاستخدام و همچنین نیروهای در حال اشتغال به صورت دوره ای برگزار شود. - پیشنهاد می شود که این تحقیق در جامعه و نمونه وسیع تری صورت پذیرد.

منابع فارسی

قنبری، علی (۱۳۹۵). تاثیر هوش اخلاقی در سازمان ها. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رفسنجان سومین همایش ملی بزرگداشت سهروردی با موضوع اخلاق کاربردی.

حسین زاده و همکاران. (۱۳۸۶)، رهبری سازمانی و توانمندسازی منابع انسانی در مدل راهبردی مدیریت دانش، تهران: چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت.

رستگار، عباس. (۱۳۸۵)، ارائه و تبیین مدل انگیزشی مبتنی بر معنویت مطالعه مورد دانشگاه تهران، پایان نامه دکتری تهران: دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

شمرهورن، جان. آر، جیمز، جی هانت، و ریچارد، ازبورن. (۲۰۰۵). مدیریت رفتار سازمانی. (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، محمد علی بابائی و محمد علی سبحان الهی). موسسه تحقیقات آموزش مدیریت.

شیخی زاده، فاطمه. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین معنویت و دین، کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰۲.

عزیزی، نادیا. (۱۳۸۹). فراموشی سازمانی رویکردی نوین در مدیریت دانش، فصلنامه علمی پژوهش. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.

گل پرور، محسن. (۱۳۸۵). پیش بینی تعهد سازمانی و مؤلفه های آن بر اساس متغیرهای هفده گانه فردی و سازمانی. مجله دانش و پژوهش در روان شناسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان. شماره بیست و نهم. پاییز

گودرزی، کورش. (۱۳۹۱). هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگاران. دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات بروجرد، ایران

مختای پور، مرضیه. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه ابعاد هوش اخلاقی از دیدگاه اندیشمندان و قران کریم فصلنامه علمی - تخصصی مطالعات اسلام در روان شناسی

مرزبادی، اسفندیار آزاد. (۱۳۹۱). معنویت سازمانی با توانمندسازی روان شناختی، خلاقیت و استرس شغلی نشریه علوم رفتاری تابستان، شماره ۲۰

موغلی، علی رضا. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران. فصلنامه مدیریت دولتی.

میر شاه جعفری، ابراهیم؛ عابدی، محمدرضا؛ دریکوندی، هدایت اله. (۱۳۸۱). شادمانی و عوامل مؤثر بر آن، تازه های مجله ی علوم شناختی، سال ۴، شماره ی ۳.

نادی، محمد علی. (۱۳۸۹) الگویابی معادله ی ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان های خصوصی شهر بوشهر



نرگسیان، عباس. (۱۳۸۶). «رهبری معنوی در سازمان‌های معاصر»، ماهنامه تدبیر، سال ۱۸، شماره ۱۸۹.

هرسی، پال و بلانچارد، کنث. (۲۰۰۷). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: علاقه‌بند، علی، انتشارات امیرکبیر، چاپ فدهم، ۱۳۸۰.

Fry, L. W., Vittuci, S., & Cedillo, M; (۲۰۰۵), Spiritual leadership and army transformation: Theory measurement, and establishing a baseline, *TheLeadership Quarterly*, ۱۶, ۸۳۵-۸۶۲.

Fry. L. W; (۲۰۰۳), Toward a theory of spiritual leadership, *TheLeadership Quarterly*. Vol. ۱۴pp. ۶۹۳-۷۷۷.

Geijsel, f. Slegers, p. Leithwood, k. and Jantzi, D; (۲۰۰۳), Transformational leadership effect on teachers Commitment and effort toward school reform, *Journal of Educational Aministration*, Vol. ۴۱. No. ۳pp. ۲۲۸-۲۵۶.

<http://www.spac.ir/barnameh/Barnameh/۲۰۲۱۵/۵.htm>.

Krishnakumar, S. and Neck, C.P; (۲۰۰۲), The what, why, and how of spirituality in the workplace, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. ۱۷, No.۳,pp۱۵۳-۱

Okpara , J.o.,Wynn,p.(۲۰۰۸).The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. *Journal of Management Development* , ۹ (۲۷), ۹۳۵-۹

Pettijohn, M .,Charles, B.(۲۰۰۸). Salesperson Perceptions of Ethical Behaviors: Their Influence on job satisfaction and turnover Intention. *Journal of Business Ethics*, Apr ۲۰۰۸ , ۴ (۷۸), ۵۴۷-۵۵۷.

Schwepker Jr, C.H. (۲۰۰۱). Ethical climates relationship to job satisfaction , organizational intention in the salesforce. *Journal of Business Research*. commitment , and turnover

Whittington, J. L. & muellaro, R; (۲۰۰۶), Servant- Leadership at TD Industres: prnciple & practice. *The jahn Ben shepperd journal of prucerlcal leadership*, pp ۱۳۰-۱۴۴.