

رابطه اخلاق کاری با تعهد کاری و عملکرد سازمانی کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس

زینب سپاه

کارشناس ارشد، مدیریت اجرایی، بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

این پژوهش که با هدف بررسی رابطه اخلاق کاری با تعهد کاری و عملکرد سازمانی شهرداری منطقه یک بندرعباس انجام شد از نظر روش، جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس (۲۵۰ نفر به طور تقریبی) بود که از میان آن‌ها تعداد ۱۴۸ نفر به صورت غیر تصادفی در دسترس با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از پرسشنامه اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲)، پرسشنامه تعهد کاری آلن و مایر (۱۹۹۱) و پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و بلانچارد (۱۳۷۳) که روایی و پایایی آن‌ها قبلاً سنجیده شده است استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد که بین مؤلفه‌های اخلاق کاری با تعهد کاری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که اخلاق کاری می‌تواند تعهد کاری و عملکرد سازمانی را به صورت معناداری پیش‌بینی نماید.

واژه‌های کلیدی: اخلاق کاری، تعهد کاری، عملکرد سازمانی.

مقدمه

موضوع اخلاق کاری^۱ مدت زمانی است در کشورهای مختلف و در گروه‌های شغلی و حرف مختلف مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌هایی در جهت تدوین کدها و استانداردهای اخلاقی صورت گرفته است. اخلاق کاری به چگونگی رفتار، ادب و عمل شخص هنگام انجام کار می‌پردازد. در واقع، اخلاق کاری مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها در یک ساختار حرفه‌ای را تعیین می‌کند و مفهوم آن از علم اخلاق اتخاذ شده است (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). تعهد کاری نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (حسینی و مهدی‌زاده اشرفی، ۱۳۹۰). بر اساس مدل سه جزئی تعهد الن و مایر، سه ذهنیت وجود دارد که هر کدام از آن‌ها مشخصه تعهد کارکنان نسبت به سازمان است. این سه ذهنیت عبارتند از: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری. تعهد عاطفی به درک کارکنان از دل‌بستگی عاطفی به سازمان یا شناخته شدن با آن، تعهد مستمر به ادراک کارکنان از هزینه ترک سازمان و رفتن به جای دیگر و تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آن‌ها اشاره دارد (نیازآذری و همکاران، ۱۳۹۳). تعهد کاری با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. سازمان‌هایی که اعضای با سطوح بالای تعهد دارند معمولاً از عملکرد بهتری برخوردارند. در سال‌های اخیر بحث ارزیابی عملکرد کارکنان را با مدیریت عملکرد سازمان جایگزین کرده‌اند. در واقع ارزیابی عملکرد عبارت است از: فرآیند کمی کردن کارایی و اثربخشی عملیات. به عبارتی، عملکرد رفتاری است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی، که اندازه‌گیری شده یا ارزش‌گذاری شده است. عملکرد کارکنان حاصل فعالیت‌های کارمند از لحاظ اجرای وظایف محوله پس از مدت زمان معین می‌باشد. عملکرد کارکنان، باید به طور پیوسته مورد ارزیابی قرار گیرد تا مدیریت ارشد سازمان بتواند با برنامه‌ریزی‌های سازمانی و رعایت متغیرهای دخیل در شهروندی سازمانی خود را بر اساس این عملکرد در سطوح مختلف مورد بازبینی قرار دهد. در بحث مدیریت عملکرد فردی عوامل و مؤلفه‌های اثرگذار مختلفی ذکر شده است که در این زمینه می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ویژگی‌های فردی (شخصیتی) تفاوت‌های فردی، نیازهای فردی، شرایط فیزیکی حاکم بر کار، اثرات گروه و روابط با همکاران، موقعیت یا محیط، ساختار سازمانی، چگونگی انطباق فرد با کارش، مدیران و شیوه رهبری آن‌ها، توانایی، یادگیری، ادراک، انگیزش، استرس یا فشار روانی و غیره، هر یک از موارد فوق می‌توانند به عنوان عاملی در ارزیابی عملکرد کارکنان مدنظر قرار گیرند (میرسپاسی، ۱۳۸۳).

در یک جمع‌بندی می‌توان گفت که اخلاق کاری در سازمان‌ها نه تنها نتایج مستقیم و درون سازمانی مناسبی از جمله افزایش بهره‌وری، تقویت وجدان کار جمعی، تولید و نهادینه شدن ارزش‌های اخلاقی جدید و تحول فرهنگ سازمانی را به دنبال دارد، بلکه مدیریت اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی سازمان از جمله شاخص‌های مهم ارزیابی عملکرد سازمان‌ها محسوب می‌شوند (سلطانی، ۱۳۸۲). با توجه به آنچه ذکر گردید می‌توان گفت که در حوزه معرفتی اخلاق‌گرایی در سازمان‌ها هنوز خلاء نظریه-پردازی و فعالیت‌های پژوهشی وجود دارد. از این‌رو سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین اخلاق کاری با تعهد کاری و عملکرد سازمانی رابطه‌ای وجود دارد؟

وصفی منفرد و سلطانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهرستان دره شهر»، به این نتیجه دست یافتند که بین مولفه‌های محیط امن و جذاب جهت ارتقای مطالعه مفید اخلاق کاری، مولفه حفظ اموال عمومی و استفاده بهینه از امکانات و مولفه ارتقای منزلت اجتماعی اخلاق کاری با رضایت

شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) رابطه وجود دارد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که هر سازمان، متناسب با اهداف خود برای تمامی نیروهای شاغل در خود قوانین و وظایفی را بر می‌شمرد که همه آن‌ها در سایه رضایت افراد از سازمان میسر خواهد بود.

قجری و حیدری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه (مؤلفه‌های) اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بانک‌های شهر اهواز»، به این نتیجه رسیدند که بین اخلاق کاری با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

هارون و همکاران^۲ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «رابطه بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بخش بهداشت و درمان از پاکستان»، در میان ۸۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های خصوصی انجام و نشان دادند که، رابطه مثبت و معنی‌داری بین اخلاق کار اسلامی و رضایت شغلی در بین کارکنان وجود دارد.

راکمن^۳ (۲۰۱۰) با بررسی تأثیر اخلاق کار اسلامی بر عملکرد شغلی (رضایت شغلی، تمایل به ترک کار و تعهد سازمانی) در کشور اندونزی مشاهده کرد که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبتی، هم بر تعهد سازمانی و هم رضایت شغلی دارد اما تأثیری بر تمایل به ترک کار ندارد.

سوالات تحقیق

۱. آیا بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و تعهد کاری رابطه معناداری وجود دارد؟
۲. آیا بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و عملکرد سازمانی رابطه معنادار وجود دارد؟
۳. آیا اخلاق کاری می‌تواند تعهد کاری را به طور معناداری پیش‌بینی نماید؟
۴. آیا اخلاق کاری می‌تواند عملکرد سازمانی را به طور معناداری پیش‌بینی نماید؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به هدف که به دنبال بررسی رابطه میان متغیرهاست، پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۵۰ نفر از کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس بودند که در زمان اجرای پژوهش در استخدام شهرداری مذکور بوده و در بخش‌های مختلف آن به فعالیت اشتغال داشتند. نمونه آماری پژوهش تعداد ۱۴۸ نفر از کارکنان شهرداری منطقه یک بندرعباس بودند که به صورت غیرتصادفی در دسترس از بخش‌ها و دواير مختلف و بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است:

برای اندازه‌گیری اخلاق کاری از پرسش‌نامه ۱۶ سوالی کادوزیر^۴ (۲۰۰۲) که اخلاق کاری را در ۸ بعد مسئولیت‌پذیری، صادق بودن، عدالت و انصاف، وفاداری، برتری‌جویی و رقابت طلبی، احترام به دیگران، همدردی با دیگران و رعایت و احترام نسبت به ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی، اندازه‌گیری می‌کند، استفاده شده است. برای اندازه‌گیری تعهد کاری از پرسشنامه آلن و مایر^۵ (۱۹۹۱) استفاده شده و دارای ۲۴ سؤال می‌باشد. در این پرسشنامه تعهد کاری با توجه به سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارزیابی می‌شود. برای اندازه‌گیری عملکرد سازمانی از پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و بلانچارد (۱۳۷۳)

1-Haroon & et al

2-Rokhman

1-Cadozier

1- Allen & Meyer

استفاده شده و بر اساس مدل اچ‌یو دارای ۴۲ سؤال بوده و هفت مولفه‌ی توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار، و محیط را مورد سنجش قرار می‌دهد. داده‌های آماری حاصل از پژوهش به کمک آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره) به کمک نرم افزا SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

مهمترین و اصلی‌ترین مرحله هر پژوهش دستیابی به پاسخی است که محقق در پی آن بوده است. بنابراین تجزیه و تحلیل اطلاعات هدف نهایی از انجام یک تحقیق را برآورده می‌کند. در ابتدای فرایند تحلیل آماری اطلاعات شاخص‌های آماری توصیفی ارائه شده است. جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار مربوط به هر متغیر را نشان می‌دهد.

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	زیرمقیاس‌ها	میانگین	انحراف معیار
اخلاق کاری	مسئولیت‌پذیری	۸/۰۱	۲/۱۶
	صادق بودن	۸/۳۵	۲/۲۳
	عدالت و انصاف	۶/۱۲	۲/۳۲
	وفاداری	۸/۰۴	۲/۲۵
	برتری‌جویی و رقابت‌طلبی	۷/۲	۲/۳
	احترام به دیگران	۷/۹۸	۲/۰۳
	همدردی با دیگران	۸/۴۶	۲/۱۱
	احترام به ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۸/۱۸	۱/۹۴
	اخلاق کاری کل	۶۲/۳۷	۱۳/۵
تعهد کاری	تعهد عاطفی	۲۴/۴۸	۴/۴
	تعهد مستمر	۲۵/۳۳	۴/۵
	تعهد هنجاری	۲۶/۲۹	۴/۳۳
	تعهد کاری کل	۷۶/۱۱	۹/۷۲
	توانایی	۱۴/۶۳	۳/۴۹
عملکرد سازمانی	وضوح	۲۵/۲۹	۵/۳
	کمک	۱۶/۶۹	۴
	مشوق	۱۸/۶۴	۵/۰۱
	ارزیابی	۳۰/۳۸	۷/۴۵
	اعتبار	۱۸/۲	۵/۰۲
	محیط	۱۵/۶۵	۳/۷۸
	عملکرد سازمانی کل	۱۳۹/۵	۲۸/۱۸

سؤال اول: آیا بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و تعهد کاری رابطه معنادار وجود دارد؟
به منظور پاسخ گویی به این سوال از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و تعهد کاری

متغیر	زیر مقیاس	تعهد کاری
	مسئولیت پذیری	۰/۴۳**
	صادق بودن	۰/۴۰**
	عدالت و انصاف	۰/۲۰*
	وفاداری	۰/۴۳**
اخلاق کاری	برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۳۰**
	احترام به دیگران	۰/۴۵**
	همدردی با دیگران	۰/۴۴**
	احترام به ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۰/۴۸**
	اخلاق کاری کل	۰/۵۰**

N=۱۲۳ ** p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۱ بین مسئولیت‌پذیری با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۴۳$)، بین صادق بودن با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۴۰$)، بین عدالت و انصاف با تعهد کاری ($P<۰/۰۵$, $r=۰/۲۰$)، بین وفاداری با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۴۳$)، بین برتری جویی و رقابت طلبی با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۳۰$)، بین احترام به دیگران با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۴۵$)، بین همدردی با دیگران با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۴۴$)، بین احترام به ارزشها و هنجارهای اجتماعی با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۴۸$)، و بین اخلاق کاری با تعهد کاری ($P<۰/۰۱$, $r=۰/۵۰$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. که در این بین کمترین همبستگی بین عدالت و انصاف با تعهد کاری و بیشترین همبستگی بین احترام به ارزشها و هنجارهای اجتماعی با تعهد کاری می باشد.

سؤال دوم: آیا بین مؤلفه‌های اخلاق کاری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟
به منظور پاسخ به این سوال نیز از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- همبستگی بین مؤلفه های اخلاق کاری و عملکرد سازمانی

متغیر	زیر مقیاس	عملکرد سازمانی
	مسئولیت پذیری	۰/۵۴**
	صادق بودن	۰/۵۲**
	عدالت و انصاف	۰/۲۴*
	وفاداری	۰/۵۷**
اخلاق کاری	برتری جویی و رقابت طلبی	۰/۴۱**
	احترام به دیگران	۰/۵۰**
	همدردی با دیگران	۰/۵۲**
	احترام به ارزشها و هنجارهای اجتماعی	۰/۵۳**
	اخلاق کاری کل	۰/۶۱**

N=۱۲۳ ** p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

با توجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۳ بین مسئولیت‌پذیری با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۵۴$)، بین صادق بودن با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۵۲$)، بین عدالت و انصاف با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۵$, $r= ۰/۲۴$)، بین وفاداری با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۵۷$)، بین برتری جویی و رقابت طلبی با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۴۱$)، بین احترام به دیگران با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۵۰$)، بین همدردی با دیگران با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۵۲$)، بین احترام به ارزشها و هنجارهای اجتماعی با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۵۳$)، و بین اخلاق کاری با عملکرد سازمانی ($P<۰/۰۱$, $r= ۰/۶۱$) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. که در این بین کمترین همبستگی بین عدالت و انصاف با عملکرد سازمانی و بیشترین همبستگی بین وفاداری با عملکرد سازمانی می باشد.

سوال سوم: آیا اخلاق کاری می تواند تعهد کاری را به طور معناداری پیش بینی نماید؟
به منظور پاسخ به این سوال نیز از روش آماری رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی تعهد کاری بر اساس اخلاق

کاری							
متغیر پیش بین	بتا (Beta)	T	P<	R ²	F	Df	P<
اخلاق کاری	۰/۵۰	۶/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۲۵	۴۱/۱۴	۱۲۱/۱	۰/۰۰۱

همانطور که اطلاعات جدول شماره ۴ نشان می دهد، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه به شیوه همزمان حاکی از آن بود که اخلاق کاری دارای قدرت پیش بینی معناداری برای متغیر تعهد کاری می باشد. نتایج این تحلیل نشان داد که این متغیر ۲۵ درصد از واریانس متغیر تعهد کاری را پیش بینی می کند. ($F=۴۱/۱۴$, $df= ۱۲۱,۱$, $P<۰/۰۰۱$).

سؤال چهارم: آیا اخلاق کاری می تواند عملکرد سازمانی را به طور معناداری پیش بینی نماید؟
به منظور پاسخ به این سوال نیز از روش آماری رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان برای پیش بینی عملکرد سازمانی بر اساس

اخلاق کاری

متغیر	پیش	بتا (Beta)	T	P<	R ²	F	Df	P<
بین								
اخلاق کاری	۰/۶۱	۸/۶۴	۰/۰۰۱	۰/۳۸	۷۴/۶۶	۱۲۱/۱	۰/۰۰۱	

همانطور که اطلاعات جدول شماره ۵ نشان می دهد، نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه به شیوه همزمان حاکی از آن بود که اخلاق کاری دارای قدرت پیش بینی معناداری برای متغیر عملکرد سازمانی می باشد. نتایج این تحلیل نشان داد که این متغیر ۳۸ درصد از واریانس متغیر عملکرد سازمانی را پیش بینی می کند. ($F=74/66$, $df=121,1$, $P<0/001$).

نتیجه گیری و پیشنهادها

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه اخلاق کاری با تعهد کاری و عملکرد سازمانی شهرداری منطقه چهار شیراز بود. جامعه آماری پژوهش، شامل تمامی کارکنان شهرداری منطقه چهار شهر شیراز بود که از بین آنها تعداد ۱۴۸ نفر به عنوان اعضای نمونه ی آماری و به صورت تصادفی انتخاب شدند. داده های آماری مورد نیاز از طریق پرسشنامه های اخلاق کاری کادوزیر (۲۰۰۲)، تعهد کاری پورتر (۱۹۷۴) و عملکرد سازمانی هرسی و بلانچارد (۱۳۷۳) جمع آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از میانگین و انحراف استاندارد و همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد بین مؤلفه های اخلاق کاری با تعهد کاری و عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که اخلاق کاری می تواند تعهد کاری و عملکرد سازمانی را به صورت معناداری پیش بینی نماید. در این پژوهش چهار فرضیه تدوین شد که در ادامه به بحث و بررسی آنها پرداخته می شود.

پیشنهادها

- مدیران به منظور توسعه و بهبود تعهد سازمانی کارکنان، ابتدا خود باید از ارزشها و اصول اخلاق کاری به طور جد حمایت کنند.
- مدیران باید دوره های آموزشی در زمینه آشنایی با اصول اخلاق کاری را برگزار و اطمینان حاصل کنند که همه کارکنان مشارکت فعال در برنامه های آموزشی دارند و سعی کنند روحیه تلاش و پشتکار و دوری از تنبلی و سستی در محیط کار را تقویت کرده و خوب کار کردن و رعایت عدالت و ایثار در کار را به عنوان فضیلت سرلوحه کار خود قرار داده و به کار به عنوان منبع سعادت و خوشبختی نگاه کنند و این نگاه و دیدگاه به کار واقعاً در عمل به کار گرفته شود و نه اینکه به آن معتقد باشند، که در صورت اعتقاد تنها بدون عمل به آن، نتیجه آن میزان تعهد سازمانی کم خواهد بود.

منابع

۱. آراسته، حمید رضا و جاهد، حسینعلی. (۱۳۹۰). رعایت اخلاق در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: گزینه ای برای بهبود رفتارها. فصلنامه نشاط علم، دوره اول، شماره ۲، ۴۰-۳۱.
۲. حسینی، سید مهدی و مهدی زاده اشرفی، علی. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل موثر بر تعهد کاری، مجله مدیریت. ۷ (۱۸)، ۹-۱۶.
۳. سلطانی، مرتضی. (۱۳۸۲). مدیریت اخلاق در سازمان. ماهنامه پرستار، شماره ۱۳۲، ۳۶-۳۴.
۴. قجری، نصرالله و علی رضا حیدری. (۱۳۹۴). رابطه(مؤلفه های) اخلاق کاری با عملکرد شغلی کارکنان بانک های شهر اهواز در سال ۱۳۹۴، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران، تحقیقات اسلامی سروش مرتضوی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار.
۵. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۳). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار: با نگرشی به روند جهانی شدن"، چاپ بیست و دوم، تهران: انتشارات میر.
۶. نیازآذری، کیومرث؛ عنایتی، ترانه؛ بهنام فر، رضا و کهرودی، زهرا. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کاری و تعهد کاری، نشریه پرستاری ایران، دوره ۲۷، شماره ۸۷، ۴۲-۳۴.
۷. وصمی منفرد، جواد و احسان سلطانی. (۱۳۹۴). بررسی تاثیر اخلاق کاری بر رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شهرستان دره شهر، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده ساز، دانشگاه پیام نور نکا،
۸. هرسی، پاول و بلانچارد، کنت لوح. (۱۳۷۱). مدیریت رفتار سازمانی، مترجم: قاسم کبیری، انتشارات جهاد دانشگاهی.
9. Haroon.M. FakharZaman ,H.M., Rehman, W. The Relationshipbetween Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan.(2012), *International Journal of Contemporary Business Studies*; 3(5): pp2156-7506.
10. Rokhman, W. (2010). The Effect of Islamic Work Ethics on Work Outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 15 (1), 21-27.