

Original Article

The Relationship between Professional Ethics with Knowledge Management and Job Involvement

Zeyneb Shojayifar¹, Afsaneh Marziyeh², Naser Nastiezaie^{3*}

1. Master Student of Educational Administration, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

2. Assistance Professor of Educational Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Education & Psychology Faculty, Zahedan, Iran.

3. Assistance Professor of Educational Administration, University of Sistan and Baluchestan, Education & Psychology Faculty, Zahedan, Iran. (Corresponding Author) Email: N_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Received: 21 Jun 2016 Accepted: 19 Nov 2016

Abstract

Background and Aim: Knowledge management and job involvement are critical requirements for today's organizations that this can be developed in the light of professional ethics. By understanding these issues, present study aims to evaluate the relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement.

Materials and Methods: The research method was descriptive-correlative. Statistical population was all female teachers of Zahedan high school in the academic years 1394-95 (175 people). By stratified random method, 120 high school female teachers through three questionnaires professional ethics (Gregory, 1990), knowledge management (Bhatt, 2001) and job involvement (Lodahl & Kejnar, 1965) were studied. To analyze the data, from the Pearson correlation coefficient and multiple regression were used with the help SPSS21 software.

Findings: The correlation coefficients of professional ethics and its components: dependable, ambitious, considerate, cooperative respectively with knowledge management were 0/346, 0/395, 0/234, 0/219 and 0/216. The results also showed that 18/2 percent of the variance in knowledge management professional ethics explain that the only component dependable between the components of professional ethics to do with the amount of β (0/51) of the predictive power of knowledge management. Other findings showed that the correlation coefficients of professional ethics and its components: dependable, ambitious, considerate, cooperative respectively with job involvement were 0/497, 0/519, 0/412, 0/292 and 0/31 respectively. The results also showed that 29/3 percent of the variance in job involvement of professional ethics explains that the only component dependable of professional ethics to do with the amount of β (0/486) had the power to predict job engagement.

Conclusion: According to the findings to your school administrators recommended that efforts to establish ethical work environment and encourage teachers to focus on their business activities. So that in this way we hoped teachers to improve knowledge management and job involvement.

Keywords: Professional Ethics; Knowledge Management; Job Involvement; Teachers

Please cite this article as: Shojayifar Z, Marzieh A, Nastiezaie N. The Relationship between Professional Ethics with Knowledge Management and Job Involvement. *Iran J Bioethics* 2017; 7(23): 17-28.

رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی

زینب شجاعی فر^۱، افسانه مرزیه^۲، ناصر ناستی‌زایی^{۳*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۲. استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه آموزش و پرورش، زاهدان، ایران.

۳. استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، زاهدان، ایران. (نویسنده مسؤل)

Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۵/۴/۱ پذیرش: ۱۳۹۵/۸/۲۹

چکیده

زمینه و هدف: از الزامات حیاتی برای سازمان‌های امروزی مدیریت دانش و درگیری شغلی است که این مهم می‌تواند در پرتوی اخلاق حرفه توسعه یابد. با درک این مسأله پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی انجام گرفت.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه دبیران زن زاهدان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بود (۱۷۵ نفر). به شیوه نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۱۲۰ دبیر زن از طریق سه پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (گریگوری، ۱۹۹۰ م.)، مدیریت دانش (بهات، ۲۰۰۱ م.) و درگیری شغلی (لاداهل و کنجر، ۱۹۶۵ م.) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم‌افزار SPSS 21 استفاده شد.

یافته‌ها: مقدار ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با مدیریت دانش به ترتیب برابر با $0/346$ ، $0/395$ ، $0/234$ ، $0/219$ و $0/216$ بود ($p < 0/01$). همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای $18/2$ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کند که از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار با مقدار $\beta (0/51)$ از توان پیش‌بینی مدیریت دانش برخوردار بوده است ($p < 0/01$). دیگر یافته نشان داد که مقدار ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن: دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در کار با درگیری شغلی به ترتیب برابر با $0/497$ ، $0/519$ ، $0/412$ ، $0/292$ و $0/31$ بود ($p < 0/01$). همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای $29/3$ درصد از واریانس درگیری شغلی را تبیین می‌کند که از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مؤلفه دلبستگی به کار با مقدار $\beta (0/486)$ از توان پیش‌بینی درگیری شغلی برخوردار بوده است ($p < 0/01$).

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها به مدیران مدارس توصیه می‌شود تلاش‌های خود را جهت استقرار فضای کاری اخلاق مدارانه و تشویق و ترغیب معلمان به انجام فعالیت‌های کاری معطوف نمایند تا از این طریق بتوان به ارتقای مدیریت دانش و درگیری شغلی معلمان امیدوار بود.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ مدیریت دانش؛ درگیری شغلی؛ دبیران

مقدمه

امروزه، پیچیده‌شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیر اخلاقی و غیر قانونی در محیط‌های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای، مسئولیت و پاسخگویی اجتماعی در همه سازمان‌ها ضروری کرده است (۱). از اخلاق حرفه‌ای تعاریف متعددی وجود دارد. به عنوان نمونه اخلاق حرفه‌ای به مسائل و پرسش‌های اخلاقی و اصول و ارزش‌های اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه‌ای است (۲)، اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای رفتار 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 (۳). اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمان‌ها به مجامع حرفه‌ای مقرر می‌شود تا مطلوب‌ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه‌ای فراهم آورد. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محل کار، روح جمعی و مشارکت در کار بیان می‌کنند (۴). حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، منافع بسیاری برای سازمان از بُعد داخلی و از جنبه‌های بهبود روابط، افزایش جوّ تفاهم و کاهش تعارض‌ها، افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان و کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل دارد. همچنین حاکمیت اخلاق حرفه‌ای، از دیدگاه مسئولیت اجتماعی نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی‌نفعان، افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و... توفیق سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۵). در این پژوهش به بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای در مدیریت دانش و درگیری شغلی پرداخته شده است.

دانش در تمامی اعصار مهم بوده و هست، اما در حال حاضر بسیار حائز اهمیت‌تر شده است و این ناشی از اعمال قدرت دانش برای کسب برتری رقابتی پایدار است. امروزه تأکید فزاینده بر سازمان‌های دانش‌محور به جای سازمان‌های تولیدمحور

است. دانش تنها منبعی است که تقلیدپذیری از آن امری دشوار و حتی غیر ممکن است. مالک آن دارای یک کالای منحصر به فرد است. بدیهی است چنین منبعی باید محافظت، بهسازی و اداره شود و از هر فن و روشی که رشد و اشاعه بهتر آن را فراهم کند، استفاده گردد و از مدیریت آن به وسیله شانس جلوگیری شود (۶). تعاریف متعددی از مدیریت دانش ارائه شده است. به عنوان نمونه مدیریت دانش، تبدیل دانش نهان به دانش آشکار و به اشتراک‌گذاشتن آن در سازمان است. مدیریت دانش، فرایندی است که از طریق آن سازمان‌ها از دانش سرمایه‌محور و فکری، تولید ارزش می‌کنند. در این حالت آشکار است که مدیریت دانش در ارتباط با فرایند شناسایی، کسب، توزیع و حفظ دانش است که برای سازمان‌ها ضروری است. به عبارت دیگر مدیریت دانش، عبارت است از مدیریت و بسترسازی لازم برای تبدیل دانش (نهان به عیان و بالعکس) در داخل یک سازمان از طریق گردآوری، اشتراک‌گذاری و استفاده از دانش به عنوان یک سرمایه سازمانی و برای اهداف سازمانی (۷). مدیریت دانش با تأکید بر یادگیری، داشتن تفکر دستگامی، ایجاد حس همکاری، رویکرد گروهی، تشویق مشارکت افراد در بیان ایده‌های نو، ایجاد محیطی مناسب برای ابراز علایق و همچنین شناسایی توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد و استفاده از آن‌ها در امور اجرایی و تصمیم‌گیری و واگذاری مسئولیت به آن‌ها گامی بزرگ در جهت مدیریت اثربخش برخواهد داشت (۸).

درگیری شغلی به عنوان یک بازخورد و یک نگرش شغلی مورد توجه محققین قرار گرفته است. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روانشناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد. درگیری شغلی به طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. رضایت از کار به این معناست که فرد تا چه میزان کار خود را رضایت‌بخش و مطلوب بداند. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کارکردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است. فداکاری به معنای مشغول‌شدن پایدار به کار به همراه احساس اهمیت، اشتیاق، الهام‌بخشی، عزت نفس است. دلبستگی به معنای

متمرکز و معطوف شدن به کار است به طوری که فرد در چنین حالتی نسبت به گذر زمان و مشکلاتش ناآگاه است (۹). بنابراین می‌توان گفت که درگیری شغلی دارای سه بعد می‌باشد: ۱- شور و حرارت در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی؛ ۲- وقف شدن: دلبستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار؛ ۳- غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار، به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جداشدن او از کار به سختی صورت می‌گیرد (۱۰). درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (۱۱). در خصوص این تعیین‌کننده‌ها، سه طبقه مشخص شده است: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های موقعیتی، بازده کار. از عوامل مؤثر بر سطح درگیری شغلی می‌توان به مؤلفه‌های ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش، هویت تکلیف، چالش شغلی و سلسله مراتب قدرت (۱۲)، رفتار رهبری، آزادی عمل و مشارکت (۱۳)، حمایت اجتماعی از همکاران و سرپرستان، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزشی (۱۴) اشاره کرد.

در رابطه با اهمیت و ضرورت موضوع پژوهش باید گفت که صاحب‌نظران، مدیریت دانش را به عنوان ابزاری کلیدی برای مدیریت اطلاعات و ابزاری راهبردی برای مدیریت و راهی مؤثر برای کسب برتری رقابتی پایدار می‌دانند (۱۵). درگیری شغلی نیز به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (۱۶). در حقیقت کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کم‌تری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند (۱۷). از این رو باید تمام سازمان‌ها به دنبال یافتن راه‌هایی برای افزایش مدیریت دانش و درگیری شغلی کارکنان خود برآیند که در این میان بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای از اهمیت دوچندانی برخوردار است. اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های آموزشی باعث می‌شود که این اخلاق خود به خود به دیگر افراد درون مدرسه با سازمان آموزشی انتقال یابد و آن‌ها نیز با الگوبرداری از مدیران و

معلمان با اخلاق، در رشد و تعالی خود تلاش نمایند و همچنین منجر به ارتقای مدرسه و در سطح بالاتر سازمان آموزشی و از آن بالاتر جامعه می‌شود (۱۸)، اما با این وجود، امروز جدال‌های اخلاقی بسیاری در تعلیم و تربیت مشاهده می‌شود. به عبارت دیگر بسیاری ارزش‌های متفاوت وجود دارد که با هم در تضادند و هیچ استانداردی وجود ندارد که معلمان از آن‌ها پیروی کنند. برخی از مسائل غیر اخلاقی نظیر تحقیر، توهین، تهدید و تنبیه بدنی نمونه‌های روشنی از آن چیزی هستند که امروز در آموزش و پرورش وجود دارد. سردرگمی معلمان در قبال وظیفه‌ای که در برابر خانواده‌های دانش‌آموزان، توقع‌های اجتماع و نیز در قبال زندگی خود دارند و این‌که چگونه معلمان نسبت به آن موضوعات اخلاقی هوشیار شوند و چگونه به طور مناسب با آن‌ها رو به رو شوند، موضوعی فوری و اساسی است. این موضوع بسیار مشهود است که معلمان به یک مفهوم از اخلاقیات که به طور جدی وجه جداساز فعالیت‌های حرفه‌ای معلمان باشد نیاز دارند (۱۹).

با توجه به بررسی آثار، مقالات و سایت‌های مرتبط، منبعی که هم‌زمان به بررسی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی در بین معلمان بپردازد مشاهده نگردید و مطالعات موجود بخش‌هایی از آن را بررسی کرده بودند. به عنوان نمونه مطالعه حقیقی رابطه ابعاد اخلاق‌گرایی مدیران (اخلاق شخصی، سازمانی، اجتماعی، قانونی) را با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش مشخص نموده است (۲۰). عطاریان دریافته است که بین جو اخلاقی حاکم بر سازمان و رضایت شغلی مدیران رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد (۲۱). مؤمن‌پور و همکاران دریافتند که افراد در سازمان‌هایی با جو اخلاقی بالا دارای درگیری شغلی بالایی خواهند بود (۹). لند و همکاران دریافتند که بین مسؤلیت‌پذیری و اخلاق با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۲). مطالعات کریمی و همکاران، صلواتی و همکاران نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۳-۲۴)، اما مطالعه جباری و همکاران نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش وجود ندارد (۲۵). نبود اخلاق در سازمان‌های آموزشی

است و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۳۸ و ۱۹۰ می‌باشد. هر چه نمره به ۱۹۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه وضعیت بهتر مدیریت دانش است و بر عکس؛ ۳- پرسشنامه درگیری شغلی (Lodahl & Kejnar, 1965): این پرسشنامه در قالب ۲۰ سؤال به بررسی درگیری شغلی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۴ گزینه‌ای لیکرت از همیشه تا بندرت تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=بندرت تا ۴=همیشه می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۰ و ۸۰ می‌باشد. هر چه نمره به ۸۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه وضعیت بهتر درگیری شغلی است و بر عکس. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوا استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه‌ها به تأیید اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان رسید. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب به دست‌آمده برای پرسشنامه: اخلاق حرفه‌ای ۰/۸۸، مدیریت دانش ۰/۷۷ و درگیری شغلی ۰/۸۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با کمک نرم‌افزار SPSS 21 استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۱۲۰ دبیر زن مورد مطالعه قرار گرفتند که بر حسب تأهل ۱۷ نفر (۱۴/۲ درصد) مجرد و ۱۰۳ نفر (۸۵/۸ درصد) متأهل بودند، بر حسب مدرک تحصیلی، ۹۹ نفر (۸۲/۵ درصد) کارشناسی و ۲۱ نفر (۱۷/۵ درصد) کارشناسی ارشد داشتند، بر حسب سنوات خدمت، ۲۴ نفر (۲۰٪) کم‌تر از ۱۰ سال، ۹۶ نفر (۸۰٪) بالای ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند، بر حسب وضعیت استخدامی، ۱۰۵ نفر (۸۷/۵ درصد) به صورت رسمی، ۶ نفر (۵٪) به صورت پیمانی، ۹ نفر (۷/۵ درصد) به صورت قراردادی استخدام شده بودند. برای بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت دانش و درگیری شغلی دبیران از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

گاه باعث سوء رفتار مدیران، افسردگی فراگیران، لذت‌نبردن از زندگی شغلی، فرسوده‌شدن استادان و معلمان، لطمه به زندگی فردی افراد، ایجاد طبقات اجتماعی، ترجیح منافع فردی بر منافع اجتماعی و زیر پا گذاشتن حقوق فراگیران در محیط آموزشگاهی می‌گردد (۲۶)، اما با وجود این تأکیدات در حوزه عملیاتی هنوز اخلاق و برنامه‌ریزی اخلاقی در برنامه آموزش معلمان و استادان مورد غفلت قرار می‌گیرد (۲۷). از این رو لازم است که همه مراکز آموزشی از جمله مدارس شهر زاهدان نیز به تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی دبیران بپردازند. بنابراین هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی دبیران زن مدارس متوسطه شهر زاهدان بود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی - همبستگی است که جامعه آماری آن تمامی دبیران زن زاهدان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۱۷۵ نفر بود. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۲۰ دبیر از طریقه سه پرسشنامه زیر مورد مطالعه قرار گرفتند: ۱- پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای (Gregory, 1990): این پرسشنامه در قالب ۲۳ سؤال و ۴ مؤلفه: دلبستگی و علاقه به کار (۶ سؤال)، پشتکار و جدیت در کار (۶ سؤال)، روابط سالم و انسانی در محیط کار (۵ سؤال)، روح جمعی و مشارکت در کار (۶ سؤال) به بررسی وضعیت اخلاق کاری می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۳ و ۱۱۵ می‌باشد. هر چه نمره به ۱۱۵ نزدیک‌تر باشد، نشانه وضعیت بهتر اخلاق حرفه‌ای است و بر عکس؛ ۲- پرسشنامه مدیریت دانش (Bhatt, 2001): این پرسشنامه در قالب ۳۸ سؤال و ۵ مؤلفه: کسب دانش (۶ سؤال)، خلق دانش (۶ سؤال)، کاربرد دانش (۵ سؤال)، انتقال دانش (۱۱ سؤال) و ثبت دانش (۱۰ سؤال) به بررسی مدیریت دانش می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده

جدول ۱: گزارش نحوه پاسخگویی آزمودنی‌ها به متغیرهای

پژوهش					
متغیر	میانگین	SD	T	df	P
دلبستگی و علاقه به کار	۲۷/۶۸	۳/۵۶	۸۵/۱۳	۱۱۹	۰/۰۰۰
پشتکار و جدیت در کار	۲۸/۱۹	۲/۷	۱۱۴/۰۴	۱۱۹	۰/۰۰۰
روابط سالم و انسانی در محل کار	۲۳/۴۷	۱/۸۵	۱۳۸/۸۹	۱۱۹	۰/۰۰۰
روح جمعی و مشارکت در کار	۲۷/۸۴	۲/۵۷	۱۱۸/۳۷	۱۱۹	۰/۰۰۰
اخلاق حرفه‌ای (مقیاس کل)	۱۰۷/۱۹	۸/۶۶	۱۳۵/۴۵	۱۱۹	۰/۰۰۰
کسب دانش	۲۰/۵۲	۴/۵۱	۴۹/۸۵	۱۱۹	۰/۰۰۰
خلق دانش	۲۱/۸۸	۵/۲۴	۴۵/۶۷	۱۱۹	۰/۰۰۰
کاربرد دانش	۱۷/۹۴	۴/۷۷	۴۱/۱۲	۱۱۹	۰/۰۰۰
انتقال دانش	۳۶/۱	۹/۳۶	۴۲/۲۴	۱۱۹	۰/۰۰۰
ثبت دانش	۳۶/۵۳	۶/۵۷	۶۰/۸۲	۱۱۹	۰/۰۰۰
مدیریت دانش (مقیاس کل)	۱۳۲/۹	۲۶/۱۲	۵۵/۷۷	۱۱۹	۰/۰۰۰
درگیری شغلی (مقیاس کل)	۵۷/۱۵	۶/۵۳	۹۵/۸۴	۱۱۹	۰/۰۰۰

جدول ۲: ضرایب همبستگی متقابل اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش

دانش						
متغیر	کسب دانش	خلق دانش	کاربرد دانش	انتقال دانش	ثبت دانش	مدیریت دانش
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۳۵	۰/۳۵	۰/۳۱۴	۰/۳۳۹	۰/۳۳۷	۰/۳۹۵
پشتکار و جدیت در کار	۰/۲۰۶	۰/۲۵۶	۰/۲۴۸	۰/۱۷۵	۰/۱۵۵	۰/۲۳۴
روابط سالم و انسانی	۰/۱۵۵	۰/۲۱۲	۰/۲۱۱	۰/۱۲۱	۰/۲۶۹	۰/۲۱۹
روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۱۸۸	۰/۱۸۳	۰/۲۳۴	۰/۱۴۶	۰/۲۰۶	۰/۲۱۶
اخلاق حرفه‌ای (کل)	۰/۲۹۷	۰/۳۲۴	۰/۳۲۱	۰/۲۶۳	۰/۳۰۶	۰/۳۴۶

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی، روح جمعی و مشارکت در کار) با مدیریت دانش دبیران زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/05$) که به این معناست با افزایش اخلاق حرفه‌ای دبیران زن، مدیریت دانش آنان نیز افزایش می‌یابد. در مرحله دوم و برای پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ گزارش شده است.

بر اساس یافته‌های جدول فوق آماره t برای متغیر اخلاق حرفه‌ای (و مؤلفه‌های آن)، مدیریت دانش و درگیری شغلی معنادار است ($p < 0/01$) و با توجه به میانگین‌های محاسبه‌شده می‌توان نتیجه گرفت که دبیران زن از نظر اخلاق حرفه‌ای، مدیریت دانش و درگیری شغلی در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارند.

برای بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای (و مؤلفه‌های آن) با مدیریت دانش دبیران زن در مرحله اول از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی مدیریت

دانش بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		T	Sig
	B	Std. Error		
مقدار ثابت	۴۶/۲۷	۲۹/۸۶	۱/۵۴	۰/۱۲۴
دلبستگی و علاقه به کار	۳/۷۴	۰/۹۵۴	۳/۹۲	۰/۰۰۰
پشتکار و جدیت در کار	-۲/۱۳	۱/۳۵۹	-۰/۲۲۱	۰/۱۲۰
روابط سالم و انسانی	۰/۳۷۸	۱/۸۳	۰/۲۰۶	۰/۸۳۷
روح جمعی و مشارکت در کار	۱/۲۳	۱/۱۹	۰/۱۲۲	۰/۳۰۴

$r=۰/۴۲۶$ و $R^2=۰/۱۸۲$ و $F=۶/۳۹$ و $Sig=۰/۰۰۰$

جدول ۴: ضرایب همبستگی اخلاق حرفه‌ای و مدیریت دانش

متغیر	درگیری شغلی	
	R	Sig
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۵۱۹	۰/۰۰۰
پشتکار و جدیت در کار	۰/۴۱۲	۰/۰۰۰
روابط سالم و انسانی	۰/۲۹۲	۰/۰۰۱
روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۳۱	۰/۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای (کل)	۰/۴۹۷	۰/۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول فوق، بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی دبیران زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$) که به این معناست با افزایش اخلاق حرفه‌ای دبیران زن، درگیری شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد. در مرحله دوم و برای پیش‌بینی درگیری شغلی بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای از رگرسیون چندگانه هم‌زمان استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی درگیری

شغلی بر اساس مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای

متغیر	ضرایب غیر استاندارد		T	Sig
	B	Std. Error		
مقدار ثابت	۲۴/۲۵	۶/۹۴	۳/۴۹	۰/۰۰۱
دلبستگی و علاقه به کار	۰/۸۹۲	۰/۲۲۲	۴/۰۲	۰/۰۰۰
پشتکار و جدیت در کار	-۰/۰۰۹	۰/۳۱۶	-۰/۰۲۷	۰/۹۷۸
روابط سالم و انسانی	-۰/۲۳	۰/۴۲۷	-۰/۰۵۴	۰/۵۹
روح جمعی و مشارکت در کار	۰/۴۹۸	۰/۲۷۸	۱/۷۹	۰/۰۷۶

$r=۰/۵۴۱$ و $R^2=۰/۲۹۳$ و $F=۱۱/۹۰۳$ و $Sig=۰/۰۰۰$

بر اساس جدول فوق مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) ۰/۵۴۱ و مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۲۹۳ می‌باشد که به این معناست اخلاق حرفه‌ای ۲۹/۳ درصد از واریانس

بر اساس جدول مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) ۰/۴۲۶ و مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با ۰/۱۸۲ می‌باشد که به این معناست اخلاق حرفه‌ای ۱۸/۲ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار با مقدار β (۰/۵۱) از توان پیش‌بینی مدیریت دانش برخوردار بوده است ($p < ۰/۰۱$).

برای بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای (و مؤلفه‌های آن) با درگیری شغلی دبیران در مرحله اول از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

درگیری شغلی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین اخلاق حرفه‌ای فقط مؤلفه دلبستگی به کار با مقدار β (۰/۴۸۶) از توان پیش‌بینی درگیری شغلی برخوردار بوده است ($p < 0/01$).

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی دبیران زن شهر زاهدان انجام گرفت. یافته اول این پژوهش نشان داد که دبیران زن مورد مطالعه از نظر اخلاق حرفه‌ای، مدیریت دانش و درگیری شغلی در وضعیتی بالاتر از متوسط قرار دارند. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است. اردلان، عزیزی و خوش‌زبان در مطالعات خود دریافتند که دبیران مورد مطالعه از نظر اخلاق حرفه‌ای در وضعیت بالاتری از متوسط قرار دارند (۲۸-۲۹). پژوهش‌های نیازآذری و همکاران، بخت و همکاران نشان داد که دبیران مورد مطالعه از نظر مدیریت دانش در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند (۳۱-۳۰). یافته‌های گنجی و همکاران و قنبری و عزیزی نشان می‌دهد که وضعیت درگیری شغلی دبیران بالاتر از متوسط می‌باشد (۳۳-۳۲).

یافته دوم این مطالعه نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با مدیریت دانش دبیران زن رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین یافته‌های رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۱۸/۲ درصد از واریانس مدیریت دانش را تبیین می‌کند که از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار با مقدار β (۰/۵۱) از توان پیش‌بینی مدیریت دانش برخوردار بوده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هر گاه دبیران، در کارشان سخت‌کوش باشند، به وظایف شغلی خود پایبند باشند، علاقه قلبی و درونی و دلبستگی بالایی به شغلشان داشته باشند، در محیط کاری مراعات دیگران را بکنند، با دیگران رفتاری دوستانه باشند، در محیط کار آدم سازگاری باشند و همچنین دارای روحیه جمعی باشند، می‌توان انتظار داشت که مدیریت دانش آنان به طور چشمگیری افزایش یابد. این یافته (رابطه اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش) با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است.

صلواتی و همکاران در پژوهش خود دریافتند که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن (مسئولیت‌پذیری، تعهد، صداقت، اعتماد، عدالت) با مدیریت دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی سندج رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۴). در مطالعه چوا مشخص شد که اعتماد فردی، کمک به دیگران و تعهد را در خلق دانش مؤثر تلقی کرده است (۳۴). هاتکینز و میچایلووا نیز به نقش اعتماد گروهی در انتشار دانش تأکید می‌کنند (۳۵). هوسمن و دی‌ویت نیز کمک به دیگران و وجدان را در، انتشار دانش مؤثر دانسته‌اند (۳۶). اینک‌پن و تسانگ اعتماد گروهی و فردی را در انتشار دانش مهم تلقی می‌کند (۳۷). لانگ به نقش رعایت مالکیت و صداقت در به کارگیری و انتشار دانش تأکید می‌کند (۳۸). میرزایی و همکاران اعتماد فردی و گروهی را در خلق، سازمان‌دهی، انتشار و به کارگیری دانش با اهمیت می‌دانند (۳۹). حسین قلی‌زاده و همکاران به نقش کمک به دیگران در انتشار دانش اشاره نموده‌اند (۴۰). دموری و همکاران نیز کمک به دیگران و صداقت را در خلق، انتشار و به کارگیری دانش مؤثر می‌دانند (۴۱).

دیگر یافته این مطالعه نشان داد بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با درگیری شغلی دبیران زن رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین یافته‌های رگرسیون نشان داد که اخلاق حرفه‌ای ۲۹/۳ درصد از واریانس درگیری شغلی را تبیین می‌کند که از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای فقط مؤلفه دلبستگی به کار با مقدار β (۰/۴۸۶) از توان پیش‌بینی درگیری شغلی برخوردار بوده است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که هر گاه دبیران شاخصه‌های اخلاق حرفه‌ای را به خوبی رعایت کنند: به طوری که پشتکار و جدیت بالایی در کار داشته باشند، به شغل و حرفه معلمی خود دلبستگی و علاقه بالایی داشته باشند، روابط سالم و انسانی و روح جمعی و مشارکت در محیط مدرسه را به خوبی رعایت کنند، می‌توان انتظار داشت که درگیری شغلی آنان به طور چشمگیری افزایش یابد. در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای که به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی بیردازد مشاهده نگردید، اما از نتایج مطالعات نزدیک که به بررسی پیامدهای درگیری شغلی از جمله تعهد سازمانی و رضایت

حاضر، نمونه مورد پژوهش دبیران زن مقطع متوسطه زاهدان می‌باشد، لذا در تعمیم نتایج این پژوهش به سایر جمعیت‌های آماری، باید احتیاط شود.

شغلی با اخلاق حرفه‌ای پرداخته‌اند (۴۲) می‌توان برای تأیید رابطه اخلاق حرفه‌ای با درگیری شغلی استفاده نمود. به عنوان نمونه یافته‌های پژوهش ساکز و همکاران نشان داده است که باور قوی‌تر به اخلاق کار به گونه مستقیم با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد و به گونه غیر مستقیم با تمایل کم‌تر به ترک شغل رابطه دارد (۴۳). پژوهش یوسف که در میان کارکنان اماراتی انجام گرفته است نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد (۴۴). اسپیکر در پژوهش خود دریافت که ایجاد یک جو اخلاقی وابسته به قوانین و خط مشی‌های اخلاقی باعث رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتر و در نتیجه، پایین آمدن نرخ ترک شغل می‌شود (۴۵). اکپرا و وین در پژوهش خود نتیجه گرفتند که رابطه‌ای معنادار بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان نیجریه‌ای وجود دارد (۴۶). انصاری و شاکر اردکانی نیز در پژوهش خود نتیجه گرفتند که بین اخلاق کار اسلامی با تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان رابطه مثبتی وجود دارد (۴۷).

نتیجه‌گیری

در مجموع و با توجه به رابطه مثبت و معنادار اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگاه دبیران به اخلاق حرفه‌ای پایبندی بالاتری داشته باشند از مدیریت دانش بهتری برخوردار خواهند بود. همچنین درگیری شغلی بالاتری را خواهند داشت. به منظور بهبود وضعیت اخلاق حرفه‌ای، مدیریت دانش و درگیری شغلی دبیران به مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش زاهدان پیشنهاد می‌گردد تحقیقات بیشتر و وسیع‌تری انجام گیرد تا راهکارهایی برای ارتقای این مهم در بین دبیران جست. همچنین این مقوله در بین دبیران مرد نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین تدوین هنجارها و قوانین رفتار اخلاقی و آگاه‌نمودن دبیران از وجود این قوانین (که بروز رفتارهای غیر اخلاقی در مدارس را غیر قابل قبول نموده و پذیرش این‌گونه رفتارها را در جو همکاران سخت‌تر می‌نماید)، پیشنهاد می‌گردد. با توجه به این که در پژوهش

References

1. Rahimniya F, Nikkiah Farkhani Z. The impact of organizational ethical climate on identity and intention to leave among Sellers. *Ethics in Science and Technology* 2011; 6(4): 1-11. [Persian]
2. Maarefi F, Ashk Torab T, Abaszadeh A, Alavi Majd M, Eslami Akbar R. Compliance of nursing codes of professional ethics in domain of clinical services in Patients Perspective. *J Educ Ethics Nurs* 2014; 3(1): 27-33. [Persian]
3. Gharamaleki AF, Derakhshani L, Rezayi Sharifabadi S. Professional Ethics in library and information science. Tehran: SAMT; 2012. [Persian]
4. Feghi Farahmand N, Zanjani S. The examination of relationship between employee's conceptions from dimensions of work ethic with job satisfaction and job stress (case study: technical training organization of Tabriz). *Sociological Studies* 2013; 5(18): 103-118. [Persian]
5. Beykzad J, Sadegi M, Kazemi R. Professional ethics unavoidable necessity for modern organizations. *Age Management* 2010; 4(16-17): 58-63. [Persian]
6. Helaliyan Motlagh F, Hassanzadeh M. The role of knowledge management and organizational creativity in human resources productivity (Case Study: southern Pars Gas complexes). *Knowledge Studies* 2015; 1(4): 51-66. [Persian]
7. Filemon A, Uriarte JR. Introduction to knowledge management. National academy of science and technology. Japan: published by ASEAN foundation; 2008.
8. Mprison A, Elizabeth W, Frances J. Organizational silence: A barrier to change and development in a Pluralistic World. *Academy of Management Review* 2000; 25(4): 14-23.
9. Momenpur N, Hasani M, GHasemzadeh A. The Role of Ethical Climate in Staffs' Job Involvement Dimensions. *Journal of Bioethics* 2015; 5(17): 65-90. [Persian]
10. Schaufeli WB, Baker AB, Salanova M. The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement* 2006; 66(4): 701-716.
11. Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values* 2004; 10(2): 117-130.
12. Winter R, Sarros J. The academic work environment in Australian universities: A motivating place to work? *Higher Education Research & Development* 2002; 21(3): 241-243.
13. Mirhashemi M, Pasha Sharifi H, Sabeti SH. Relationship between emotional intelligence and job involvement. *Journal of Thought and Behavior* 2008; 3(9): 17-26. [Persian]
14. Hafer JC, Martin TN. Job Involvement or Affective Commitment: An ensitivity Analysis Study of Apathetic Employee Mobility. Institute of Behavior and Applied Management; 2006.
15. Martensson M. A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of Knowledge Management* 2000, 4(3): 204-216.
16. Shirazi A, Ahmadi M. Surveying the Relationship of Ethical Organization Climate to Organizational Trust and Organizational commitment of High School Teachers in Esfahan. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration* 2013; 5(20): 41-64. [Persian]
17. Feyzabadi Z, Mirhashemi M. Predicting Job Involvement of Banks Employees Based on Personality Characteristics. *Knowledge and Research in Applied Psychology* 2012; 12(4): 51-60. [Persian]
18. Musavi F, Vashni A, Saiedipur Z. Evaluation of managers' standards of professional ethics observance and its relation to work engagement of teachers. *Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration* 2016; 10(2): 97-122. [Persian]
19. Ghaa'edi Y, Amiri M, Dibaa Vaajaar M. Theoretical Basis for Professional Code of Conduct for Teachers. *Quarterly Journal of Education* 2013; 29(1): 159-182. [Persian]
20. Hagiri A. The relationship between moralism managers with organizational commitment and job involvement among staff education of Semnan. MA thesis, Garmsar: Islamic Azad University; 2009. [Persian]
21. Atariyan S. The relationship between ethics organization and job satisfaction among managers of bank branches in the Qom city. MA thesis, Tehran: Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabaei University in Tehran; 2007. [Persian]
22. Land F, Amjad U, Nolas S. Accountability and Ethics in Knowledge Management. *International Journal of Knowledge Management* 2009; 3(1): 1-9.
23. Karimi J, Salageghe S, Kalkali M. The Relationship between Knowledge Management and Ethical Behavior

- of Staff at the General Directorate of Roads and Urban Development in Iranshahr City. *Cumhuriyet University Faculty of Science Science Journal* 2015; 36(4): 1692-1696.
24. Salavati A, Rahmani M, Rozman V. The relationship between professional ethics and knowledge management. *Ethics in Science and Technology* 2013; 8(4): 1-10. [Persian]
25. Jabbari N, Mohammadi HR, Kazemi Malekmahmoudi SH. The Study of the Relationship between Knowledge Management and Professional Ethics in Organizations. *Int J Rev Life Sci* 2015; 5(4): 1010-1013.
26. Mirkamli SM. Ethics and Social Responsibility in Education Management. *Journal of Psychology* 2003; 33(1): 201-221. [Persian]
27. Glenn D. 71 Presidents Pledge to Improve Their Colleges' Teaching and Learning, Chronicle of Higher Education; 2010. Available at: <http://chronicle.com/article/71-Presidents-Pledge-to/125285/>.
28. Ardalan MR, Azizi A. The status of professional ethics secondary schools in Hamadan. Gorgan: Third Conference of modern management science; 2014. [Persian]
29. Khoshzaban SH. The study of Professional ethics of high school teachers from viewpoints of female high school administrators and teachers in Borujerd city. MA thesis, Tehran: Islamic Azad University; 2013. [Persian]
30. Neyaz Azari K, Barimani A, Haji Golikhani BS. Investigate the role knowledge management on the creativity of teachers in high schools. *Researcher* 2011; 8(21): 79-87. [Persian]
31. Bakht M, Bazrafshan Moghaddam M, Hosyngholizadeh R. On the Relationship between Knowledge Transfer and Performance of the Departments of Second Grade of Secondary School. *Journal of Educational Studies and School* 2012; 2(6): 99-114. [Persian]
32. Ganji H, Mirhashemi M, Magsudi Z. The Relationship between Achievement Need (and its Components) and Social Factors with Job Involvement of Women Teachers. *Journal of Modern Industrial/Organizational Psychology* 2013; 3(15): 33-47. [Persian]
33. Ganbari S, Azizi F. Job involvement situation of public high school teachers in Kermanshah province in the academic years 2013-2014. Gorgan: Third Conference of modern management science, Golestan Province; 2014. [Persian]
34. Chua A. The influence of social interaction on knowledge creation. *Journal of Intellectual Capital* 2002; 3(4): 375-392.
35. Hutchings K, Michailova S. Facilitating knowledge sharing in Russian and Chinese subsidiaries: the role of personal networks and group membership. *Journal of Knowledge Management* 2004; 8(2): 84-94.
36. Huysman M, Wit D. Practices of managing knowledge sharing: towards a second wave of knowledge management. *Knowledge and Process Management* 2004; 11(2): 81-92.
37. Inkpen AC, Tsang EWK. Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review* 2005; 30(1): 146-165.
38. Lang JC. Social context and social capital as enablers of knowledge integration. *Journal of Knowledge Management* 2004; 8(3): 89-105.
39. Mirzayi F, Darayi E, Nafisi SH. The role of Islamic University in development of knowledge management. *Islamic University* 2009; 13(1): 114-132. [Persian]
40. Gholizadeh H, Shabani B. Knowledge conversion process and organizational culture in Ferdowsi University of Mashhad. *Studies in Education and Psychology* 2005; 6(1): 5-27. [Persian]
41. Damoori D, Mansuri H, Taheri Demneh M. The relationship between knowledge management with social capital among Islamic University. *The knowledge Studies in the Islamic University* 2009; 13(41): 45-64. [Persian]
42. Entesar Fomani GH. The relationship between job motivation, job involvement and organizational commitment with and productivity of administrators in the Education of Zanjan. *Productivity Management* 2015; 8(32): 171-190. [Persian]
43. Saks AM, Mud Rack PE, Ash Forth BE. The Relationship between the work ethic, Job attitudes, ingenuous to twit, and turnover for temporary Service employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 1996; 13(3): 226-236.
44. Yousef DA. Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors attitudes toward organizational change in a non-western Setting. *Personnel Review* 2000; 5(29): 56-70.
45. Schwepker JrCH. Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *J Bus Res* 2001; 54(1): 39-52.

46. Okpara JO, Wynn P. The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria: Implications for management development. *Journal of Management Development* 2008; 27(9): 935-950.

47. Ansari ME, Ardakani MS. Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2013; 6(2): 86-98. [Persian]