

اثربخشی آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش اخلاقی بر روی تعهد سازمانی کارکنان نظامی

نوع مقاله: پژوهشی

سجاد پناهی فر^{۱*}

یونس کاکاوند^۲

چکیده

نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان بوده که داشتن مؤلفه تعهد سازمانی می‌تواند آن سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری نماید. برای ارتقاء تعهد سازمانی در نیروی انسانی مطالعات بسیاری انجام شده که در این میان به نقش هوش اخلاقی، به‌عنوان عامل تأثیرگذار و مهم، کمتر توجه شده است؛ بنابراین در این مطالعه اثربخشی آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش اخلاقی بر روی تعهد سازمانی کارکنان یکی از یگان‌های نیروهای مسلح بررسی شد. پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با گروه کنترل و آزمایش بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، تعداد ۶۰ نفر انتخاب و به‌صورت تصادفی در دو گروه آزمایش و کنترل گمارده شدند؛ سپس آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی برای گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه اجرا شد و گروه کنترل از هیچ‌گونه آموزشی برخوردار نشدند. در این پژوهش از پرسشنامه تعهد سازمانی استفاده شد و داده‌های به‌دست‌آمده به شیوه تحلیل کوواریانس تحلیل شدند. نتایج حاکی از اثربخشی آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر روی مؤلفه‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی با $F=55/69$ و $P=0/001$)، تعهد مستمر با $F=54/38$ و $P=0/001$ و تعهد هنجاری با $F=43/05$ و $P=0/001$) کارکنان نظامی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که کاربرد آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی در فضای کار برای کارکنان می‌تواند در ارتقاء مؤلفه‌های هوش اخلاقی و همچنین افزایش آگاهی و بالا بردن تعهد سازمانی آن‌ها مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی:

تعهد سازمانی، هوش اخلاقی، کارکنان نظامی.

^۱ مدرس دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران.

^۲ استادیار دانشگاه افسری امام علی(ع)، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: s.panahi62@gmail.com

مقدمه

امروزه سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در راستای اهداف، نیاز به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی خود دارند (Ma et al, 2019). در واقع کارکنان، به‌عنوان سرمایه‌های انسانی با برخورداری از دانش، مهارت و توانایی‌شان به بهره‌وری بیشتر و در نهایت به رشد و تعالی جامعه کمک می‌کنند (Mussa et al, 2019). بر همین اساس مدیران سازمان‌های نوین و پیشرفته به دنبال راهکارهایی از طریق متخصصان امر برای کشف و بهبود عواملی هستند که مشارکت و هم‌کنشی کارکنان را در راستای تحقق اهداف و وظایف سازمانی بهبود بخشند (Jena et al, 2018). در سازمان‌های نظامی همانند سازمان‌های دیگر، عامل انسانی مهم‌ترین رکن سازمان است و کم و کیف عملکرد آن تأثیر بسیار زیادی در موفقیت و بهره‌وری سازمان دارد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲). یکی از موضوعات مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی، با توجه به پتانسیل تأثیر آن بر عملکرد سازمانی و شغلی کارکنان، ایجاد تعهد سازمانی^۱ است (Metin&Asli, 2018) که در نتیجه افزایش سطوح این متغیر می‌توان اثرات مثبتی را در قالب افزایش بازدهی کاری و کاهش درگیری شغلی، غیبت، فرسودگی شغلی و خستگی کاری شاهد بود (Labrague et al, 2018). تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های نظامی مانند هر سازمانی دیگر عامل مهم و اثرگذاری در عملکرد آن‌ها به شمار می‌رود. افزون بر این ماهیت ویژه وظایف و مأموریت‌های آن‌ها باعث می‌شود اهمیت تعهد سازمانی در چگونگی عملکرد آن‌ها بسیار تعیین‌کننده‌تر باشد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲). به‌طور کلی تعهد سازمانی عبارت است از شکل‌گیری تعهد نگرشی و رفتاری نسبت به سازمان که تجلی آن در سه بعد تعهد عاطفی^۲، تعهد هنجاری^۳ و تعهد مستمر^۴ است (Asrar-ul-Haq, Iqbal & Kuchinke, 2017, Moin, 2018). تعهد عاطفی به میزان تعلق فرد نسبت به سازمان (Wombacher & Felfe, 2017) ابراز هویت فرد با سازمان (Fu & Cho & Huang, 2014) و میزان مشارکت فعال در فرآیندهای سازمانی (Deshpande et al, 2014) اشاره دارد. منظور از تعهد هنجاری آن است که فرد به چه میزان حاضر به انجام وظایف خویش در سازمان است و همچنین تا چه میزان حاضر به پایبندی به هنجارهای سازمانی است (Moin, 2018). نهایتاً تعهد مستمر که شاید مهم‌ترین بعد تعهد سازمانی است آن است که خروج از سازمان برای افراد و همین‌طور برای سازمان چه هزینه‌هایی به همراه دارد؟ آیا باقی ماندن آن‌ها در سازمان بیشتر از خروج آن‌ها از سازمان منفعت دارد؟ بنابراین آیا باید در سازمان باقی

^۱Organizational Commitment

^۲Emotional Commitment

^۳Normative Commitment

^۴Continuous Commitment

بمانند؟ (Kim et al, 2016)، به عبارتی دیگر تعهد سازمانی غالباً بر پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش برای سازمان و تمایل به ماندن در سازمان دلالت دارد (Mesa et al, 2019). تعهد سازمانی می‌تواند به‌عنوان یک گسترش خاص و توجه بالاتر از رضایت شغلی دیده شود، در حالی که کارکنان احساس وابستگی عمیق به یک سازمان یا برخی از اعضای آن دارند (Carolina et al, 2018). امروزه که مدیران با تنوع ارزشی و فرهنگی در محیط کار روبرو هستند، مدیریت اخلاق از جایگاه و اهمیت بالایی برخوردار است. اخلاق و ارزش‌های شغلی در چند دهه گذشته مورد توجه محققان قرار گرفته است چراکه بسیاری از رفتارها و تصمیم‌های کارکنان و مدیران در سازمان‌های امروزی تحت تأثیر ارزش‌های اخلاقی آن‌هاست (Toprrk&Karakus, 2018). این ارزش‌ها و رفتارها به دلیل نقش حیاتی که در اکتساب نتایج مثبت مانند تعهد سازمانی (Allen & Meyer, 1997, Podsakoff et al, 2010)، انگیزش شغلی (Lee, 2009)، رضایت شغلی (Petty&Hill, 2005)، اخلاق و عملکرد شغلی (Lufihak, 2009)، ایفا می‌کنند، در تمام حوزه‌های پژوهشی و کاربردی و همچنین مباحث نظری و سازمانی از اهمیت قابل توجهی برخوردار هستند. در این میان یکی از شایستگی‌های محوری که موجب موفقیت سازمان می‌شود، هوش کارکنان است. کارکنان نیازمند پرورش هوش خود در تمام سطوح هستند تا بتواند وظیفه خود را به‌طور همه‌جانبه به انجام برسانند. از جمله هوش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد تصمیمات استراتژیک در محیط پیچیده و مهم دنیای کسب و کار فعلی اتخاذ کنند، هوش اخلاقی^۱ است. هوش اخلاقی به معنای ظرفیت و توانایی درک درست اخلاق، داشتن اصول اخلاقی قوی (از جمله خودکنترلی، توجه، احترام، مهربانی، انصاف و صبر) و عمل به آن‌ها و نیز رفتار در جهت درست است (Brown, 2013). در واقع هوش اخلاقی ظرفیت ذهن افراد جهت تعیین این نکته مهم است که چگونه باید از اصول جهان‌شمول بشری در ارزش‌ها، اهداف و فعالیت‌های خود در زندگی استفاده کنیم (Lennick & Kiel, 2011). هوش اخلاقی دربرگیرنده رفتار اخلاقی و ظرفیتی برای دلیل حالت اخلاقی است. این رفتار اخلاقی می‌تواند نقش بارزی در موفقیت سازمان‌ها داشته باشد. شواهد بسیاری وجود دارد که نشان می‌دهد هوش اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند. تحقیقات بیش از ۱۰۰ شرکت نشان داد که هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی در عملکرد سازمان دارد (Turner&Barling, 2002). در بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده هوش اخلاقی و وجدان کاری به‌عنوان نزدیک‌ترین متغیر به تعهد سازمانی به‌مثابه عامل اصلی و مؤثر بر افزایش بازدهی و عملکرد نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته‌اند (نجفی اصل، ۲۰۱۹؛ جوادی نژاد و همکاران، ۲۰۱۹؛ Alhadabi, 2019)؛

^۱Moral Intelligence

(Neves&Coimbre,2019). بنابراین لازمه امنیت ملی و اقتدار نظامی، وجود نیروی انسانی با تعهد سازمانی، متخصص و فعال است که بتواند در بالاترین سطح از قابلیت کارایی و شادابی با تکیه بر قدرت ایمان و سلامت جسم و روان به دفاع از کشور بپردازد. در نتیجه کیفیت کار این کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است (شمسی و همکاران، ۱۳۹۱). هوش اخلاقی موضوعی است که سعی در تشریح و تفسیر جایگاه هیجان و احساسات در توانمندی‌های انسانی دارد. کارکنان برخوردار از هوش اخلاقی افراد مؤثری هستند که اهداف را با حداکثر بهره‌وری محقق می‌سازند. سازمان‌ها از جمله سازمان نیروهای مسلح با توجه به نقش و رسالت خود نیازمند منابع انسانی مسئولیت‌پذیر، متعهد، دلسوز، درستکار و به‌طور کلی اخلاقی دارند که با تکیه بر انرژی درونی خود و با تلاش، پشتکار و تعهد سازمانی در مسیر اهداف سازمان گام بردارد. با این حال، پژوهش‌های تجربی در مورد تأثیر آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان به‌خصوص در کارکنان نظامی با توجه به شرایط و اهمیت شغلی صورت نگرفته و به همین دلیل این تحقیق در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که آیا آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش اخلاقی بر تعهد سازمانی کارکنان نظامی مؤثر است؟

مبانی نظری پژوهش

هوش اخلاقی

نخستین بار اصطلاح هوش اخلاقی توسط بوربا در روان‌شناسی وارد شد. وی هوش اخلاقی را ظرفیت و توانایی درک درست از خلاف، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و عمل به آن‌ها و رفتار در جهت صحیح و درست تعریف می‌کند (Borba, 2005). لینیک و کیل هوش اخلاقی را توانایی تشخیص درست از اشتباه می‌دانند که با اصول جهانی سازگار است. به نظر آنان چهار اصل هوش اخلاقی برای موفقیت مداوم سازمانی و شخصی ضروری است که عبارت‌اند از: درستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی و بخشش (Lennick, Kiel, 2005).

درستکاری: عبارت است از ایجاد هماهنگی بین آنچه به آن معتقد هستیم و آنچه به آن عمل می‌کنیم. انجام آنچه می‌دانیم درست است و گفتن حرف راست در تمام زمان‌ها.

مسئولیت‌پذیری: کسی که هوش اخلاقی بالایی دارد، مسئولیت اعمال خود و پیامدهای آن اعمال، همچنین اشتباهات و شکست‌های خود را نیز می‌پذیرد.

دلسوزی: توجه به دیگران که دارای تأثیر متقابل است. اگر نسبت به دیگران مهربان و دلسوز باشیم، آنان نیز موقع نیاز با ما همدردی می‌کنند.

بخشش: آگاهی از عیوب و اشتباهات خود و دیگران و بخشیدن خود و دیگران. بر این اساس هوش اخلاقی اشاره به توانایی اعمال اصول اخلاقی در اهداف شخصی، ارزش‌ها و فعالیت‌های فرد دارد و به مفهوم ظرفیت و توانایی درک مسائل خوب از مسائل بد است (Beheshtifar, Esmaeli & Nekoei-Moghadam, 2011). بر این اساس هوش اخلاقی، هوش حیاتی برای همه انسان‌ها است، چراکه اشکال دیگر هوش را به انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند. اعمال و رفتارهای اخلاقی و ارزشی مدیران، نظیر رفتارهای منصفانه، صادقانه و احترام آمیز از طریق سازوکارهای مطرح در حوزه نفوذ و تأثیر اجتماعی بر احساسات و نگرش‌هایی نظیر رضایت، تعهد و وفاداری و همچنین بر ادراکاتی نظیر اعتماد و عدالت ادراک‌شده کارکنان تأثیرگذار است (Javed, Rawwas, Khandai, Shahid & Tayyeb, 2018).

در عصر حاضر دغدغه و نگرانی مدیران امروزی بروز مشکلات و مسائل پیچیده‌ای است که از طریق رعایت نشدن اصول اخلاقی توسط زیردستان است. در این راستا مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند یاور مدیران و راهگشای مسائل و مشکلات باشد هوش اخلاقی است (Peltoniemi & Vuori, 2005)؛ شواهد بسیاری وجود دارند که هوش اخلاقی نقش بزرگی در موفقیت سازمان ایفا می‌کند (Amanah, Ghandil, Fadhil & Alhakeem, 2021)؛ از آنجا که نیروی انسانی چه به‌صورت فردی و چه به‌صورت گروهی و در تعامل با دیگران، همچنان مهم‌ترین عامل تولید به‌شمار می‌آید، قضاوت افراد در مورد درستی یا نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت عملکرد و به‌تبع آن بر عملکرد و موفقیت سازمان به‌شدت تأثیر دارد (Bauman & Skitka, 2012). از این‌رو، توجه به اصول اخلاقی برای سازمان‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. اخلاق کار می‌تواند از طریق تنظیم بهتر روابط، کاهش اختلاف و تعارض، افزایش جو تفاهم و همکاری و نیز کاهش هزینه‌های ناشی از کنترل، عملکرد را تحت تأثیر قرار دهد. به‌علاوه، هوش اخلاقی باعث افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتر کارکنان شده و به بهبود کارایی فردی و گروهی می‌انجامد (خسروانی، بحرانی و محسن پور، ۲۰۲۰). رعایت اخلاقیات در برخورد با همکاران داخلی و بیرونی، سبب افزایش مشروعیت اقدام‌های سازمان و استفاده از مزایای ناشی از افزایش چندگانگی شده و سرانجام باعث بهبود سودآوری و مزیت رقابتی می‌شود (Hossan Chowdhury, 2011). بدین جهت لازم است که مدیران در جهت ارتقای اخلاق سازمان کارهایی انجام دهند. توجه به میزان مشروعیت

اقدامات سازمان از دیدگاه کارکنان، رعایت عدالت در سیستم‌های گزینش و استخدام، حقوق و دستمزد، پاداش و ارتقاء، تدوین منشور اخلاقی سازمان، اقدامات متناسب و سازگار با خواست و حساسیت‌های جامعه درباره مسائلی، مانند اجرای برنامه‌های آموزش اخلاقیات برای مدیران و کارکنان و به‌ویژه پایبندی رهبران و مدیران سازمان‌ها به اصول اخلاقی، ازجمله کارهایی است که سازمان‌ها در این زمینه می‌توانند انجام دهند (فریدونی، دهقانی و شیخ‌زاده، ۱۳۹۲).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عبارت است از قبول ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد در راه سازمان و تمایل به ماندن در سازمان (Allen & Meyer, 1997). همچنین تعهد سازمانی را نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) که در آن مشغول به کارند، تعریف کرده‌اند (استرون، ۱۳۷۷). تعهد سازمانی به‌عنوان عامل مهمی برای درک، فهم و پیش‌بینی رفتار سازمانی و پیش‌بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل آورده شده است. تعهد و پایبندی مانند رضایت، دو شیوه نگرش نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند. همچنین تعهد و پایبندی می‌تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد (صادقی فر، ۱۳۸۶:۴۱).

مدل می‌یر و آلن

آلن و می‌یر (۱۹۹۷) معتقد بودند که تعهد، فرد را با سازمان پیوند می‌دهد و این پیوند احتمال ترک شغل را در او کاهش می‌دهد. آن‌ها ابعاد تعهد سازمانی را در سه وجه عاطفی، مستمر و هنجاری تعریف کرده‌اند:

تعهد عاطفی: دربردارنده پیوند عاطفی کارکنان به سازمان است. به‌طوری که افراد خود را با سازمان خود معرفی می‌کنند.

تعهد مستمر: بر اساس این تعهد فرد هزینه ترک سازمان را محاسبه می‌کند. درواقع فرد از خود می‌پرسد که در صورت ترک سازمان چه هزینه‌هایی را متحمل خواهد شد. درواقع افرادی که به شکل مستمر به سازمان متعهد هستند افرادی هستند که علت ماندن آن‌ها در سازمان نیاز آن‌ها به ماندن است.

تعهد هنجاری: در این صورت کارمند احساس می‌کند که باید در سازمان بماند و ماندن او در سازمان عمل درستی است (Luthans, 2008).

«می‌یر» و «آلن» تعاریف تعهد سازمانی را به سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه‌ها و احساس تکلیف وابسته می‌دانند. از تفاوت‌های مفهومی اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی، که هر یک

تا حدودی از یکدیگر مستقل‌اند، این نتیجه حاصل می‌شود که هرکدام پیامد پیش فرصت‌های خاصی هستند. پیش فرصت‌های تعهد عاطفی به چهار گروه دسته‌بندی می‌شوند: ویژگی‌های شخصی، ویژگی‌های شغلی، ویژگی‌های ساختاری و تجربیات کاری. تحقیقات زیادی که در ارتباط با تعهد سازمانی انجام شده بیانگر این مطلب است که ارتباط تعهد سازمانی با عملکرد شغلی و رفتارهای مبتنی بر تابعیت سازمانی مستقیم (مثبت) است ولی ارتباط آن با ترک خدمت، غیبت و تأخیر کارکنان، معکوس (منفی) است. لذا ماهیت ارتباط فرد با سازمان در هر یک از اجزاء سه‌گانه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی متفاوت است. کارکنان با تعهد عاطفی قوی در سازمان می‌مانند برای اینکه می‌خواهند بمانند. افرادی که تعهد مستمر قوی دارند می‌مانند چون نیاز دارند بمانند و آن‌هایی که تعهد تکلیفی قوی دارند می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند باید بمانند (Sutherland, 2010).

مدل مایر و شورمن^۱

از نگاه این دو، تعهد سازمانی دو بعد دارد: تعهد مستمر به معنای میل ماندن در سازمان و تعهد ارزشی به معنای تلاش مضاعف برای سازمان، در واقع در این مدل تعهد مستمر مرتبط با تصمیم ماندن یا ترک سازمان است، در صورتی که تعهد ارزشی مرتبط با تلاش مضاعف در جهت حصول به اهداف سازمانی است (Mayer & Shoorman, 2000). در حالی که در مدل آلن و می‌یر، این هر سه جز تعهد مبنی بر ادامه ماندن در سازمان و یا ترک آن است.

مدل جاروس^۲ و همکاران

آن‌ها بین سه شکل از تعهد مبنی بر تعهد عاطفی، مستمر و اخلاقی تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی مبتنی بر اثر عینی تجربه‌شده به وسیله کارکنان است، تعهد اخلاقی تقریباً منطبق با تعهد عاطفی «می‌یر و آلن» است و تنها در مورد تعهد مستمر تعاریف مفهومی‌شان منطبق است (Ngodo, 2008).

^۱ - Mayer & Shoorman

^۲ - Jaros

پیشینه پژوهش

پژوهشگر-سال	هدف پژوهش	نتایج	روش پژوهش
منصور منشادی دهقان (۱۳۹۶)	بررسی رابطه بین هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی در مدیران مدارس	هوش اخلاقی توان پیش‌بینی وجدان کاری و تعهد اخلاقی را دارد	ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیری
سید کمال‌الدین موسوی، ندا زرنگی آبادی (۱۳۹۴)	بررسی رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی با سازگاری شغلی در دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمان	نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های سازگاری شغلی و هوش اخلاقی و همچنین بین سازگاری شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد.	ضریب همبستگی
آزاده عسگری- ۱۳۹۸	رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه‌پذیری سازمانی	توجه به جامعه‌پذیری سازمانی می‌تواند به‌عنوان یکی از راهبردهای اساسی افزایش تعهد سازمانی و همچنین کمک به تأثیرگذاری بیشتر هوش اخلاقی و هوش معنوی کارکنان در برندهای سازمانی مورد توجه قرار گیرد	ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری
کوثر مظفری (۱۳۹۶)	بررسی رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی دبیران دبستان	بین هوش اخلاقی و تعهد سازمانی رابطه مثبتی برقرار است.	ضریب همبستگی پیرسون
غفوربان شادگردی، عربشاهی، غیور و همکاران (۱۳۹۷)	تحلیل رابطه هوش اخلاقی با کیفیت خدمات ارائه‌شده: نقش میانجی تعهد سازمانی	هوش اخلاقی هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم با در نظر گرفتن نقش میانجی تعهد سازمانی بر کیفیت خدمات ارائه‌شده تأثیر مثبت و معناداری دارد.	ضریب همبستگی تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری
حیات‌بخش و همکاران (۱۳۹۹)	اثر بخشی آموزش هوش اخلاقی بر اخلاق تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان دختر	آموزش هوش اخلاقی در افزایش اخلاق تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر داشت	تحلیل کوواریانس
عابدینی (۲۰۱۳)	بررسی رابطه هوش اخلاقی با درجات تعهد سازمانی مدیران.	نتایج نشان داد بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری

پژوهشگر-سال	هدف پژوهش	نتایج	روش پژوهش
اسکندری و همکاران (۱۳۹۱)	بررسی نقش هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی	در این پژوهش تأثیر هوش اخلاقی مدیران و ابعاد آن شامل در ستکاری، مسئولیت‌پذیری، دلسوزی، و بخشش بر مهارت‌های ارتباطی مدیران مورد بررسی قرار گرفت که نتایج بیانگر تأثیر هوش اخلاقی مدیران و ابعاد چهارگانه آن بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان مورد مطالعه بود.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری
Okpara & Wynn (2008)	رابطه تأثیر اخلاق کار بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی	نتایج این پژوهش حاکی از وجود رابطه معنادار بین اخلاق سازمانی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی بود	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری
Hess mer (2010)	بررسی نقش اخلاق در مدیریت سازمان	طی بررسی بر روی چندین سازمان به این نتیجه رسید سازمان‌هایی که رفتار اخلاقی دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری نسبت به سازمان‌هایی هستند که در رفتارهای غیراخلاقی و غیرصادقانه وارد می‌شوند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی همسو با ارزش‌های قوی اخلاقی می‌باشند.	تحلیل محتوا
دهقانی فیروزآبادی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی رابطه هوش اخلاقی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد	نتایج پژوهش نشان داد بین هوش اخلاقی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد لذا وارد ساختن اخلاقیات در موضوعات و مباحث بهره‌وری امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری
محمدی و غضنفری و عزیزی (۱۳۹۳)	ارتباط هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرستاران	نتایج پژوهش نشان داد بین مؤلفه‌های هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری و کیفیت زمینه کاری و کیفیت دنیای کاری ارتباط مثبت معناداری وجود دارد.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری
اسماعیلی طرزی، بهشتی‌فر و اسماعیلی طرزی (۱۳۹۲)	رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران	نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش اخلاقی مدیران با میزان اعتماد راسخ، میزان اعتماد مبتنی بر صداقت، میزان اعتماد فراگیر، میزان اعتماد پایدار و میزان اعتماد متقابل نیز رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین یکی از عوامل تأثیرگذار بر روی اعتمادسازی مدیران، هوش اخلاقی آنان است و هوش اخلاقی بر روی تمام مؤلفه‌های اعتمادآفرینی نیز تأثیرگذار است.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری

پژوهشگر-سال	هدف پژوهش	نتایج	روش پژوهش
Karimi, Salehi & Gholtash (2014)	ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی با رفتار سازمانی شهروندی در معلمان زن دبیرستان در ناحیه ۲ شهر شیراز	نتایج مطالعه نشان دادند که یک ارتباط مستقیم و مشخص بین رفتار شهروندی و اخلاق حرفه‌ای وجود دارد همچنین یک ارتباط مستقیم و مشخص بین اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی وجود دارد. یافته‌ها همچنین نشان داد که از میان واریانس‌های پیش‌بینی (اخلاق حرفه‌ای و هوش اخلاقی) فقط واریانس اخلاق حرفه‌ای قادر است واریانس رفتار شهروندی را پیش‌بینی نماید. در میان ابعاد هوش اخلاقی، اعترافات و شکست به میزان قابل توجهی رفتار سازمانی هوشمند را پیش‌بینی می‌کند.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری
Sheikhi Fini, Zarei & Abedini (2013)	بررسی رابطه بین هوش هیجانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی در مدیران مدارس متوسطه در شهر بندرعباس	نتایج پژوهش نشان داد تئوری این تحقیق بر اساس یک رابطه بین هوش سازمانی و هوش اخلاقی با تعهد سازمانی تأیید شده است و متغیرهای پیش‌بینی کننده هوش سازمانی و هوش اخلاقی به‌طور قابل توجهی تعهد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری
Rokhman (2010)	اثر اخلاق در کار بر روی پیامد کار و تعهد سازمانی	با بررسی ۲۲۷ کارمند از چندین شعبه‌ی بانک محلی در مالزی نتیجه می‌گیرد که همبستگی مثبت و معناداری میان اخلاق کار و تعهد سازمانی وجود دارد.	تحلیل رگرسیون
Moghadas & Khaleghi (2013)	بررسی رابطه هوش اخلاقی و تحمل آشفتگی در کارکنان اصفهان	نتایج تحقیق نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین هوش اخلاقی و تحمل آشفتگی وجود دارد، بر این اساس تحمل آشفتگی با مؤلفه‌های اصول عمل، ارزش‌ها و اعتقادات همبستگی مثبت و معنادار و با دو جزء فعال از علاقه به دیگران و مسئولیت برای خدمت به دیگران دارای رابطه معنادار منفی است.	ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیری

بر اساس نتایج تحقیقات انجام‌شده بین هوش اخلاقی و مؤلفه‌های شغلی و سازمانی به‌ویژه تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد به صورتی که اخلاق و هوش اخلاقی، در تبیین تغییرات تعهد سازمانی موفق عمل نموده‌اند بر این اساس آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی جهت افزایش تعهد سازمانی توجیه‌پذیر به نظر می‌رسد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، نیمه‌آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش، تعداد ۶۰ نفر متقاضی شرکت در برنامه آموزشی از میان کارکنان یکی از یگان‌های نیروهای مسلح بودند که تا تاریخ ۹۹/۰۴/۱۰ به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و سپس این تعداد نمونه به صورت گمارش تصادفی در دو گروه آزمایش (۳۰ نفر) و گروه کنترل (۳۰ نفر) جایگزین گردیدند. روند اجرای پژوهش به این گونه بود که ابتدا پیش‌آزمون بر روی تمام جامعه نمونه اجرا گردید، سپس ۸ جلسه آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی به مدت هر جلسه ۶۰ دقیقه برای گروه آزمایش اجرا شد. بعد از این مراحل پس‌آزمون اجرا شد و تمامی آزمودنی‌ها به ابزار پژوهش پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش آماری تحلیل کوواریانس چند متغیره با نرم‌افزار Spss19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

معیارهای ورود به پژوهش: ۱- داشتن حداقل دو سال سنوات خدمتی ۲- حضور در جلسات آموزش ۳- عدم ابتلا به اختلالات روان‌شناختی ۴- رضایت آگاهانه برای شرکت در جلسات است و معیارهای خروج از پژوهش: ۱- غیبت در ۲ جلسه متناوب ۲- تمایل نداشتن به ادامه جلسات آموزش است.

پرسشنامه تعهد سازمانی^۱: آلن و می‌یر پرسشنامه تعهد سازمانی را در سال ۱۹۹۰ طراحی نمودند. فرم اولیه این پرسشنامه در سال (۱۹۸۷) ساخته شده بود. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است و دارای سه بعد: تعهد عاطفی (وابستگی عاطفی فرد به سازمان از سؤال‌های ۱ الی ۸)، تعهد مستمر (دربدارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است از سؤال‌های ۹ الی ۱۶) و تعهد هنجاری (الزام و احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان از سؤال‌های ۱۷ الی ۲۴) است؛ این پرسشنامه که دارای مقیاس لیکرت است که از ۱ تا ۷ امتیازدهی می‌شود: کاملاً مخالفم (۱)، نسبتاً مخالفم (۲)، کمی مخالفم (۳)، نظری ندارم (۴)، کمی موافقم (۵)، نسبتاً موافقم (۶) و کاملاً موافقم (۷). این نکته مورد توجه قرار گرفته است که سؤالات (۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۴) به صورت معکوس نمره‌گذاری و پس از به دست آوردن امتیاز هر سؤال خرده مقیاس‌ها به ترتیب محاسبه می‌شود. بالاترین امتیازی که فرد در این پرسشنامه اخذ خواهد کرد ۱۶۸ و پایین‌ترین نمره ۲۴ است. هرچند امتیاز فرد در این آزمون بالاتر باشد، به معنی بالا بودن تعهد سازمانی فرد است و امتیاز کل از جمع بستن نمره همه عبارات به دست می‌آید (بیوک‌زاده، ناوی‌پور، ونکی و

^۱- Organizational Commitment Questionnaire

عصاره، ۱۳۹۶). روایی محتوای پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته و پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴. به دست آمده است (عزیزیان کهن، ابراهیم پور، کریمیان پور و دارابی، ۱۳۹۷). در پژوهش سیاهکل محله، رضایی، یوسفزاده چابک و ریحانیان (۱۳۹۴) پایایی هریک از خرده مقیاس‌ها در ۲۱۶ نفر بررسی و برای خرده مقیاس تعهد عاطفی ۰/۷۰، تعهد مستمر ۰/۸۳ و تعهد هنجاری ۰/۷۱ و تعهد کل ۰/۷۹ محاسبه شد.

جدول (۱) پروتکل آموزش مؤلفه‌های مبتنی بر هوش اخلاقی

جلسه	محتوای کلی و تکنیک‌های به کار برده شده در هر جلسه
جلسه اول فضیلت احترام	فنون و مهارت‌های احترام، شیوه‌های رایج بی‌احترامی (تنزل دادن، ترک دادن، تهدید کردن، سرزنش کردن، تحقیر نمودن، دادن احساس گناه، از خط خارج کردن، محروم کردن) و راهبرهای حل اختلاف
جلسه دوم فضیلت مهربانی	تعریف، اهمیت و ضرورت، روش‌های تقویت مهربانی، شناسایی و ردیابی خطاهای شناختی در رابطه با درک تفاوت‌های فردی و شخصیتی (گرسسته‌بینی، فرضیه سازی، درشت‌نمایی، نتیجه شتاب زده، برچسب زدن، سیاه و سفید دیدن و استدلال اشتباه) و ارائه تمرین و تکالیف درست اندیشی برای تقویت روابط بین فردی
جلسه سوم فضیلت همدلی	تعریف، اهمیت و ضرورت، روش‌های تقویت مهربانی، شناسایی پیش‌نیازهای همدلی (فنون گوش دادن فعال) و موانع بر سر راه گوش دادن مؤثر (ذهن‌خوانی، توجه به جواب، فیلتر کردن یا توجه کردن به بخشی از حرف‌های گوینده، داوری کردن، سیر در خیال، حق‌به‌جانب بودن، از خط خارج شدن) همدلی، ارائه تمرین‌ها و تکالیف برای تقویت خودارزیابی
جلسه چهارم فضیلت وجدان	تعریف، اهمیت و ضرورت، روش‌های تقویت وجدان، شناسایی رفتارهای حاکی از وجدان در برابر دیگران، پرسشنامه ده سؤال خودسنجی وجدان سالم، بیان قاعده چهار R و ارائه تمرین‌ها و تکالیف برای تقویت وجدان سالم
جلسه پنجم خویش‌داری	تعریف، اهمیت و ضرورت، روش‌های تقویت خویش‌داری (توقف کردن، اندیشه کردن، درست رفتار کردن) شناسایی پیامدهای خویش‌داری، تمرین‌ها و فنون مهار کردن خود (گسترش واژه‌های احساسی، شناسایی نشانه‌های هشدار خشم، استفاده از گفتگوی درونی، آموزش تنفس شکمی)
جلسه ششم فضیلت انصاف	تعریف، اهمیت و ضرورت، فواید و روش‌های تقویت فضیلت انصاف، شناسایی و پیامدهای فقدان انصاف، فنون افزایش مهارت رفتار منصفانه مثل آموزش فن تحلیل هزینه و منفعت (نفع و ضرر رفتار منصفانه، پرداختن به حفظ احساسات، تفکر منفی یا رفتار غیرمنصفانه، تمرین احترام به تفاوت‌ها، تمرین مقابله با پیش‌داوری، تمرین گام‌های ابراز احساس)
جلسه هفتم فضیلت بردباری	تعریف، اهمیت و ضرورت، روش‌های تقویت بردباری، بیان مصادیق بردباری، پیامدهای فقدان بردباری، شناسایی عوامل خشم (مثل وقایع ناخوشایند، محرک‌های محیطی، هیجانی، فرهنگی، جسمانی، نگرش و تفکر افراد) بیان مراحل کلی مهارت کنترل خشم (شامل خودآگاهی هیجانی، خنثی کردن خشم، قاطعیت) ارائه تمرین‌ها و تکالیف

جلسه	محتوای کلی و تکنیک‌های به کار برده شده در هر جلسه
جلسه هشتم ادامه فضیلت بردباری	شناسایی پاسخ‌های خشم، فنون مهارت کنترل خشم، شیوه‌های بلندمدت (ورزش، آرمیدگی، فن وایت برد، فن توقف فکر) کوتاه‌مدت (سؤال از خود، تنفس عمیق، ذکر صلوات، روش‌های حواس پرتی مثل شمارش اعداد، یادآوری یک شعر یا خاطره) نشانه‌های کلامی مثل اظهارات مثبت، اجتناب از برچسب زدن، غیرکلامی مثل حالت بدنی آرام، چهره خوب

یافته‌های پژوهش

میانگین سنی گروه آزمایش ۲۸/۲ و گروه کنترل ۲۷/۴ بود و به لحاظ سنوات خدمتی ۱۵ نفر از گروه آزمایش و ۱۷ از گروه کنترل در ده سال اول خدمت، ۱۰ نفر از گروه آزمایش و ۹ از گروه کنترل بین سال یازدهم تا بیستم خدمت و ۵ نفر از گروه آزمایش و ۲ از گروه کنترل در سال بیست و یکم تا سی‌ام خدمت بودند. همچنین تحصیلات آزمودنی‌ها در گروه آزمایش عبارت بود از ۱۸ دیپلم و ۱۰ نفر کاردانی و کارشناسی و ۲ نفر کارشناسی ارشد و در گروه کنترل ۱۴ نفر دیپلم، ۱۵ نفر کاردانی و کارشناسی و ۱ نفر کارشناسی ارشد بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، آزمون آماری تحلیل کوواریانس چند متغیره به کار رفته است. میانگین و انحراف استاندارد نمره‌های گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیرهای پژوهش در دو مرحله پیش‌آزمون و پس‌آزمون ارائه گردیده است.

جدول (۲) میانگین و انحراف معیار متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در مراحل پیش‌آزمون و

پس‌آزمون

مرحله سنجش	متغیر	گروه آزمایش (آموزش هوش اخلاقی)		گروه کنترل	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
پیش‌آزمون	تعهد عاطفی	۲۴/۴۲	۳/۰۲	۲۴/۲۵	۲/۷۶
پس‌آزمون		۳۵/۰۰	۳/۸۶	۲۵/۶۷	۳/۵۷
پیش‌آزمون	تعهد مستمر	۲۱/۵۸	۳/۴۷	۲۱/۵۸	۳/۴۷
پس‌آزمون		۳۳/۰۰	۵/۷۶	۲۱/۱۷	۲/۴۴
پیش‌آزمون	تعهد هنجاری	۲۶/۰۸	۳/۵۷	۲۵/۸۳	۳/۷۱
پس‌آزمون		۳۷/۶۷	۷/۰۱	۲۵/۵۸	۲/۳۵
پیش‌آزمون	تعهد سازمانی	۷۲/۰۸	۸/۸۹	۷۱/۶۷	۱۰/۵۳
پس‌آزمون		۱۰۵/۶۷	۱۴/۲۶	۷۲/۴۲	۵/۴۸

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیر تعهد سازمانی را در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه های آزمایش و کنترل نشان می‌دهد. با توجه به اطلاعات این جدول، میانگین نمرات تعهد سازمانی برای گروه آزمایش (آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی) در پیش‌آزمون ۷۲/۰۸ و در پس‌آزمون ۱۰۵/۶۷ به دست آمده است. مقادیر میانگین مؤلفه‌های تعهد سازمانی برای گروه آزمایش و کنترل نیز در جدول ارائه شده است. همان‌طور که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، نمرات آزمودنی‌های گروه آزمایش در متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در مراحل پس‌آزمون تغییراتی داشته است. برای دانستن این مطلب که این تغییرات در پس‌آزمون متغیر پژوهش به لحاظ معناداری می‌باشند یا خیر از آزمون تحلیل کوواریانس چند متغیری استفاده گردید. استفاده از این آزمون، مستلزم رعایت چند پیش‌فرض اولیه است، این پیش‌فرض‌ها شامل نرمال بودن توزیع نمرات و همگنی واریانس‌ها است که ابتدا به بررسی این مفروض‌ها پرداخته می‌شود. هدف از بررسی پیش‌فرض نرمال بودن آن است که نرمال بودن توزیع نمرات همسان با جامعه را مورد بررسی قرار دهد. این پیش‌فرض حاکی از آن است که تفاوت مشاهده شده بین توزیع نمرات گروه نمونه و توزیع نرمال در جامعه برابر با صفر است. برای بررسی این پیش‌فرض از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. نتایج حاصل از بررسی این پیش‌فرض در مورد نمرات تعهد سازمانی در جدول ۳ آمده است.

جدول (۳) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن نمرات متغیر تعهد سازمانی

متغیر	گروه آزمایش (آموزش هوش اخلاقی)		گروه کنترل	
	مقدار Z	سطح معناداری	مقدار Z	سطح معناداری
تعهد عاطفی	۰/۷۶۷	۰/۵۹۹	۰/۴۹۶	۰/۹۶۶
تعهد مستمر	۰/۸۹۷	۰/۳۹۷	۰/۶۳۳	۰/۸۱۸
تعهد هنجاری	۰/۷۷۰	۰/۵۹۴	۰/۵۱۵	۰/۹۵۳
تعهد سازمانی	۰/۷۴۵	۰/۶۳۵	۰/۶۶۰	۰/۷۷۶

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، از آنجایی که مقادیر آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در هیچ‌یک از گروه‌های آزمایشی و کنترل معنادار نمی‌باشند ($P>0/05$) لذا می‌توان نتیجه گرفت که توزیع نمرات در این متغیر و مؤلفه‌های آن نرمال است. هدف از بررسی پیش‌فرض همگنی واریانس‌ها، مساوی بودن واریانس‌های گروه‌هاست. بدین

منظور از آزمون لوین استفاده شده است. نتایج آزمون برای متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در جدول ۴ آورده شده است.

جدول (۴) نتایج آزمون لوین - همگنی واریانس‌ها

متغیر	آماره F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
تعهد عاطفی	۰/۱۶۸	۲	۳۳	۰/۸۴۶
تعهد مستمر	۲/۰۱	۲	۳۳	۰/۱۵۰
تعهد هنجاری	۰/۳۱۵	۲	۳۳	۰/۷۳۲
تعهد سازمانی	۰/۳۹۵	۲	۳۳	۰/۶۷۷

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد مقادیر آماره F که نشان‌دهنده مقدار آزمون لوین برای بررسی همگنی واریانس‌های گروه‌های آزمایشی و کنترل است، معنادار نیست ($p > 0/05$). با توجه به این نتیجه، پیش‌فرض برابری واریانس‌ها گروه‌های آزمایش و کنترل در متغیر پژوهش تأیید می‌شود.

جدول (۵) نتایج آزمون‌های چهارگانه تحلیل کوواریانس

نام آزمون	مقدار	F	DF فرضیه	DF خطا	سطح معناداری
اثر پیلایی	۰/۴۴۳	۳۰/۵۲	۳	۱۷	۰/۰۰۱
لامبدای ویلکز	۰/۶۵۷	۳۰/۵۲	۳	۱۷	۰/۰۰۱
اثر هتلینگ	۰/۳۸۰	۳۰/۵۲	۳	۱۷	۰/۰۰۱
بزرگ‌ترین ریشه‌روی	۰/۳۸۰	۳۰/۵۲	۳	۱۷	۰/۰۰۱

با توجه به اطلاعات جدول ۵ مقادیر آزمون‌های اثر پیلایی (۰/۴۴۳)، لامبدای ویلکز (۰/۶۵۷)، اثر هتلینگ (۰/۳۸۰) و بزرگ‌ترین ریشه‌روی (۰/۳۸۰) معنادار می‌باشند ($p < 0/01$). معناداری این آزمون‌ها نشان می‌دهد که حداقل در یکی از مؤلفه‌های تعهد سازمانی بین میانگین‌های نمرات پس‌آزمون گروه آزمایش (آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی) و کنترل تفاوت وجود دارد. بررسی این تفاوت‌ها در جدول ۶ صورت گرفته است.

جدول (۶) نتایج تحلیل کوواریانس چند متغیری تأثیر آموزش بر میزان نمرات مؤلفه‌های تعهد سازمانی

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	F	سطح معناداری	اندازه اثر
تعهد عاطفی	۵۰۷/۳۹	۱	۵۰۷/۳۹	۵۵/۶۹	۰/۰۰۱	۰/۶۴
تعهد مستمر	۸۳۰/۹۲	۱	۸۳۰/۹۲	۵۴/۳۸	۰/۰۰۱	۰/۶۴
تعهد هنجاری	۸۳۹/۶۵	۱	۸۳۹/۶۵	۴۳/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۵۹

بر اساس اطلاعات جدول ۶، با توجه به مقادیر آماره F و سطوح معناداری که همگی معنادار می باشند ($p < .01$)، بین آزمون‌های گروه کنترل و گروه آزمایش در تمامی مؤلفه‌های تعهد سازمانی تفاوت معنادار وجود دارد. بر اساس میانگین دو گروه در پس‌آزمون ملاحظه می‌گردد که مقادیر تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری در گروه آزمایش نسبت به گروه کنترل افزایش داشته است. ستون اندازه اثر در جدول فوق نیز تأثیر آموزش بر مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد که بر این اساس تأثیر آموزش بر تعهد عاطفی ۰/۶۴، بر تعهد مستمر ۰/۶۴ و بر تعهد هنجاری ۰/۵۹ بوده است.

نتیجه‌گیری

با کنترل اثرات پیش‌آزمون، فرضیه پژوهش آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر روی تعهد سازمانی کارکنان نظامی مؤثر است در سطح ($P < 01$) مورد تأیید قرار گرفت، بدین معنی که آموزش مؤلفه‌های هوش اخلاقی بر افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان نظامی تأثیر دارد. تأیید این فرضیه با تحقیقات دیگر مثل پژوهش تورنر و بارلینگ (۲۰۰۲)، راکمن (۲۰۱۰) انصاری و اردکانی (۲۰۱۳)، حاجی‌ها و همکاران (۱۳۹۵)، جوادی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۹)، نجفی اصل (۲۰۱۹) و نوس و کویمبارا^۱ (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که هوش اخلاقی به معنای آگاهی عمیق‌تر از خود به‌عنوان موجودی غیرمادی است. در واقع، منبعی از استعداد‌های غیر عینی است که قبلاً کشف نشده است. هنگامی که هوشیاری فرد افزایش می‌یابد و به کار گرفته می‌شود، در او احساس امنیت ایجاد می‌کند و بدین ترتیب عملکرد او در محیط کار بهبود می‌یابد به عبارتی دیگر هوش اخلاقی افراد را همانند یک سیستم موقعیت‌یاب در خودرو برای ادامه حرکت در زندگی کمک می‌نماید. افراد با کمک آن می‌توانند برخوردار از یک ماشین پر قدرت و نیز خود به‌عنوان راننده‌ای قوی عمل نمایند. سازمان نیز همانند یک ماشین، نیازمند به سیستم موقعیت‌یاب جهانی برای حرکت درست در مسیر پیشرفت و توسعه است که مدیران و کارکنان دارای هوش اخلاقی، می‌توانند مسیریابی مناسب را برای رساندن سازمان به نقاط اوج پیشرفت داشته باشند.

^۱Neves & Coimbra

افراد با هوش اخلاقی بالا، فعالانه با مشکلات مقابله و از سلامت و رضایت بیشتری برخوردارند. این نوع هوش به‌مثابه نوعی جهت‌یاب برای اقدام به عمل درست و توانایی کاربرد اصول اخلاق جهانی در تعامل با دیگران است. همچنین چارچوبی قوی و قابل دفاع برای فعالیت فراهم و درگیر انواع هوش را در جهت انجام کارهای ارزشمند هدایت می‌کند به‌گونه‌ای که به شیوه‌ای صحیح و محترمانه رفتار می‌کند (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۳).

مهم‌ترین محدودیت تحقیق حاضر عدم برگزاری مرحله پیگیری برای تعیین اثرات آموزش در درازمدت بر روی مراجعان بود که در پژوهش‌های آتی می‌تواند مورد بررسی قرار گیرد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به نمونه خاص این پژوهش (یکی از یگان‌ها) اشاره کرد و همچنین به اجرای پژوهش با توجه به سختی و شرایط حاکم بر آن یگان اشاره کرد، این محدودیت‌های پژوهش باعث می‌شود در تعمیم دادن نتایج پژوهش با احتیاط عمل شود، با توجه به نتایج حاصل از فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر تأثیر مثبت و معنادار هوش اخلاقی کارکنان بر روی تعهد سازمانی آن‌ها، به‌منظور تقویت هوش اخلاقی کارکنان موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. بهره‌گیری از توانمندی و ظرفیت‌های معاونت آموزش یگان‌های تابعه و همچنین دانشگاه امام علی و دانشگاه علوم پزشکی ارتش در برگزاری کارگاه آموزش هوش اخلاقی جهت کارکنان پایور، با دعوت از استادان حوزه روان‌شناسی و مدیریت و همچنین برگزاری جلسات هم‌اندیشی و اندیشه ورزی به‌منظور ارتقاء این مهارت با شناسایی مهم‌ترین رفتارهای اخلاقی که به‌عنوان هنجار شناخته می‌شوند.
۲. فرهنگ‌سازی در خصوص مباحث اخلاقی در سازمان و توجه به این مقوله به‌عنوان امری فردی و نه یک بحث جانبی و حاشیه‌ای به‌صورت برگزاری جلسات آگاه‌سازی، تدوین ماهنامه اخلاق و هوش اخلاقی که می‌تواند توسط فرماندهان اجرایی گردد.
۳. توجه به مقوله‌های اخلاقی در امر ارتقاء و ترفیع کارکنان توسط معاونت آموزش و مبادی عقیدتی-سیاسی در نیروهای مسلح و تدوین سازوکار مناسب برای این موضوع توسط رکن یکم یگان‌های آجا.
۴. ارزیابی کمی هوش اخلاقی توسط رکن یکم به‌طور مستمر و نظام‌مند در دوره‌های ترفیع درجات جهت آگاهی از سطح عملکرد سازمانی کارکنان.

۵. انجام پژوهش‌های مشابه بر روی سایر یگان‌ها با توجه به سختی محیط کار و فرهنگ حاکم بر آن یگان.

قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از زحمات و راهنمایی‌های آقای حجت اسفندیاری و تمامی کسانی که آن‌ها را در انجام این پژوهش یاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند.

منابع

- استرون، حسین (۱۳۷۷). *تعهد سازمانی، مدیریت در آموزش و پرورش*، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، ص ۷۳-۷۴.
- اسکندری، غلامرضا. اسکندری، کریم. بیگ زاده، جعفر و کردبچه، شیما. (۱۳۹۱). تأثیر هوش اخلاقی مدیران بر مهارت‌های ارتباطی آنان در سازمان تأمین اجتماعی، *فرا سوی مدیریت*. ۶(۲۱)، ۱۰۵-۱۲۸.
- اسماعیلی طرزی، زهرا؛ بهشتی فر، ملیکه و اسماعیلی طرزی، حمیده (۱۳۹۲). رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتماد آفرینی مدیران. *فصلنامه اخلاق علوم رفتاری*، ۸(۱)، ۷۰-۸۴.
- بیوک‌زاده، فرناز؛ نادی‌پور، حسن؛ ونکی، زهره و عصاره، مرضیه (۱۳۹۶). بازتاب هوش هیجانی مدیران پرستاری بر تعهد پرستاران، *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۶(۱)، ص ۴۲-۵۱.
- حاجی‌ها، زهره؛ ملاسلطانی، جمال (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش اخلاقی با عملکرد کارکنان مؤسسات حسابرسی تهران، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، دوره ۱۱ شماره ۱، ص ۱۰۵-۱۱۶.
- حیات‌بخش، سحر. انتصار فومنی، غلامحسین. حجازی، مسعود. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزش هوش اخلاقی بر اخلاق تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان دختر پایه دهم مدارس دولتی. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۶(۵۶)، ۱۳۱-۱۵۶.
- دهقان منشادی، منصور. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش اخلاقی با وجدان کاری و تعهد سازمانی با تأکید بر رویکرد اسلامی در مدیران مدارس شهرستان میبد. مسائل کاربردی تعلیم و تربیت اسلامی. ۳(۳)، ۶۷-۸۶.
- دهقانی فیروزآبادی، محمد محسن، مکارم، اصغر، حسینی، محمدعلی، کورای، حبیب اله، را شدی، وحید (۱۳۹۴). بررسی رابطه هوش اخلاقی کارکنان و تعهد سازمانی کارکنان مراکز توان‌بخشی سازمان بهزیستی شهر یزد، *مدیریت ارتقای سلامت*، دوره ۴، شماره ۲، ۴۷-۴۰.

- سیاهکل محله، علیرضا؛ رضایی، سجاد؛ یوسف زاده چابک، اهرخ و ریحانیان، آتوسا (۱۳۹۴). ارتباط هوش هیجانی، عدالت سازمانی و رضایت از شغل با تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان پور سینای شهر رشت. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*. ۲۴(۹۶). ص ۳۰-۴۱.
- شم‌سی، افضل؛ عبادی، عباس و مهرانی، فریبرز (۱۳۹۱). مقایسه کیفیت زندگی نظامیان مبتلا و غیر مبتلا به پرفشاری خون. *مجله علمی پژوهشی علوم پزشکی آجا*. ۶(۳)، ص ۳۲-۳۹.
- صادقی فر، جعفر (۱۳۸۶). *ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی*، شیراز: نوید شیراز، چاپ اول
- عزیزیان کهن، نسرین؛ ابراهیم‌پور، حبیب؛ کریمیان‌پور، غفار و دارابی، مسعود (۱۳۹۷). تحلیل نقش میانجی اخلاق کاری در رابطه بین رهبری معنوی و تعهد سازمانی. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۳(۲). ص ۱۴۹-۱۵۸.
- عسکری، آزاده. (۱۳۹۸). رابطه هوش اخلاقی و هوش معنوی با تعهد سازمانی: نقش متغیر میانجی جامعه‌پذیری سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*. ۱۴ (۲): ۶۶-۷۳
- عسگری، ناصر؛ خیراندیش، مهدی؛ هوشیار، اکبر و حامدی، اشکان (۱۳۹۲). رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان. *فصلنامه مدیریت نظامی*، ۱۳(۵۲). ص ۶۹-۸۰.
- غفوریان شاگردی، امیر. عربشاهی، معصومه. غیور، مرتضی. پورنگ، علی. رجب‌زاده، محمود. (۱۳۹۷). تحلیل رابطه هوش اخلاقی با کیفیت خدمات ارائه‌شده: نقش میانجی تعهد سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۳ (۴): ۸۶-۹۴.
- فریدونی، محمد؛ دهقانی، مرضیه و شیخ‌زاده، مصطفی (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سطح هوش اخلاقی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ارومیه با شیوه‌های تدریس آنان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱. *مجله پرستاری و مامایی*. ۱۱ (۱۱)، ص ۸۵۴-۸۶۲.
- گودرزی، کوروش؛ جواهری زاده، ناصر؛ امیدی، معبود و عمران، حمیدرضا. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین هوش اخلاقی و رضایت شغلی آموزگاران. *کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی*، تهران.
- محمدی، جواد؛ غضنفری، فیروزه و عزیزی، امیر (۱۳۹۳). ارتباط هوش اخلاقی با کیفیت زندگی کاری پرستاران. *نشریه پرستاری ایران*. ۲۷ (۹۰ و ۹۱)، ص ۵۴-۶۴
- مظفری، کوثر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش اخلاقی با تعهد سازمانی دبیران دبستان. *سومین کنفرانس ملی روانشناسی علوم تربیتی و اجتماعی*، بابل.
- موسوی، سید کمال‌الدین و زنگی‌آبادی، ندا. (۱۳۹۴). رابطه هوش اخلاقی و تعهد سازمانی با سازگاری شغلی در دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمان، *اولین همایش ملی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی*، ورامین.

- Abedini, Mahnoush. (2013). *Investigated the relationship between Organizational intelligence and moral intelligence with a degree of*

organizational commitment principals Arshd. MA Thesis, University of BandarAbass. (In Persian).

- Alhadabi, A., Aldhafri, S., Alkharusi, H., Al-Harthy, I., Alrajhi, M., & AlBarashdi, H. (2019). Modelling parenting styles, moral intelligence, academic self-efficacy and learning motivation among adolescents in grades 7–11. *Asia Pacific Journal of Education*, 39(1), 133-153
- Allen N.J. & Meyer J.P. (1997). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 94: 252-279.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents and of affective, continuance and normative commitment to the organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp.1-18.
- Amanah, Ahmed & Ghandil, Ahmad & Hussein Fadhil, Alaa & Muhsin Alhakeem, Layla. (2021). The Role of Leaders' Moral Intelligence to Enhance Strategic Leadership. *Management Accounting Research*. 9(1), 65-78.
- Ansari ME, Ardakani MS.(2013). Islamic work ethics and organizational commitment among employees of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine.*; 6(2): 86-98 (In Persian).
- Askari, A. (2019). Relationship between Moral and Spiritual Intelligence and the Organizational Commitment: the Mediating Role of Organizational Socialization . *Ethics in science and Technology*. 14 (2) :66-73. (In Persian).
- Asgari, N., Kheirandish, M., Hoshyar, A., & Hamedi, A. (2014). Relationship between military commanders' leadership styles and personnel organizational commitment. *Military management*, 13(52), 69-89. (In Persian).
- Asrar-ul-Haq, M., Kuchinke, K. P., & Iqbal, A. (2017). The relationship between corporate social responsibility, job satisfaction, and organizational commitment: Case of Pakistani higher education. *Journal of Cleaner Production*, 142, 2352-2363.
- Astron, H. (1998). Organizational commitment. *Management in education Journal*. 5(17), 73-74. (In Persian).
- Aziziankohan, N; Ebrahimpuor, H; Karimianpor, Q; Daarabi, M. (2018). Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Commitment: the Mediating Role of Work Ethics. *Ethics in science and Technology*. 13 (2) :149-158. (In Persian).
- Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in organizational Behavior*, 32, 63-86.
- Beheshtifar, Malikeh & Esmaeli, Zhra & Nekoei-Moghadam, Mahmood. (2011). Effect of Moral Intelligence on Leadership. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 43(1), 6-11.
- Borba M. (2005). The step- by-step plan to building moral intelligence. Turing Kids Heart& Souls. National Educator Award, National council of Selfesteem: Jossey-Bass. *Change.Psychological Review*, 84, 191-215.

- Boyokzadeh F; Navipour H; Vanaki Z; Asareh M. (2017). Reflection of emotional intelligence's nurse managers on nurses' organizational commitment . *Quarterly Journal of Nursing Management*. 1 (6), 42-52. (In Persian).
- Brown, R. C. (2013). Moral responsibility for (UN) healthy behavior. *Journal of Medical Ethics*, 39, 695-698.
- Carolina Machado Dias Ramalho Luz, Sílvia Luiz de Paula, Lúcia Maria Barbosa de Oliveira, (2018) "Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover", *Revista de Gestão*, Vol. 25 Issue: 1, pp.84-101, <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Cho, V., & Huang, X. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, 25(1), 31-54.
- Dehghan Manshadi M. (2018). Investigating the ethical intelligence relationship with work conscience and organizational commitment with Emphasizing the Islamic approach of Meybod city school principals. *qaiie*. 2 (3) :67-86. (In Persian).
- Dehghani F, MM; Makarem, A; Hoseini, M; Koray, H & Rashedi , V. (2015). Correlation between moral intelligence and organizational commitment of social welfare rehabilitation centers' employees-Yazd city. *JHPM*. 4 (2) :40-47. (In Persian).
- Ebadi A, Shamsi A, Mehrani F. (2017). Comparative study of the quality of life in male military and non-military people with and without hypertension. *Iranian Journal of Cardiovascular Nursing*. 6(3), 32-39. (In Persian).
- Eskandari, G; Eskandari, K; Beigzadeh, J & Kordbache, S. (2012). The effect of managers' moral intelligence on their communication skills in the Social Security Organization, *Beyond management journal*, 6(21), 105-128. (In Persian).
- Esmaeili T, Z; Beheshtifar, M; Esmaeili T,H. (2013). Relationship between Managers, Moral intelligence and Their Building trust in the Executive organizations of Kerman city . *Ethics in science and Technology*. 8 (1) :70-84. (In Persian).
- Freidooni M, Dehghani M, Shikhzadeh M. (2014). EXPLORING THE RELATIONSHIP BETWEEN MORAL INTELLIGENCE AND TEACHING STYLES AMONG URMIAUNIVERSITY FACULTIES. *Nurs Midwifery J*. 11 (11); 845-862. (In Persian).
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Ghaforian, S A; Arabshahi, M; Ghayor, M; Porang, A & Rajabzadeh, M. (2019). Relationship between Ethical Intelligence and Service Quality:

Mediator Role of Organizational Commitment. *Ethics in science and Technology.*; 13 (4) :86-94. (In Persian).

- Godarzi, K; Javaherzadeh, N; Omidi, M & Omran, H. (2014). Investigating the relationship between moral intelligence and teachers' job satisfaction. Tehran; *International Congress of Religious Culture and Thought*. (In Persian).
- Hajiha, Z; Mollasoltani, J. (2016). The Investigation of Relationship between Ethical Intelligence & Performance of Independent Auditors. *Ethics in science and Technology*. 11 (1) :105-116. (In Persian).
- Hatam Siahkal Mahalle A, Rezaei S, Yousefzadeh Chabok S, Reyhaniyan A. (2016). The Relationship Between Emotional Intelligence, Relationship Between Emotional Intelligence, Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment Personnel, of the Personnel of PourSina Hospital ,Rasht . *jour guilan uni med sci*. 24 (96) :30-41. (In Persian).
- Hayatbakhsh, S., Entesare Foumani, G., hejazi, M. (2020). The Effectiveness of Ethical Intelligence Training in Educational Ethic and Educational Self-Efficacy in Tenth Grade Female Students. *Educational Psychology*, 16(56), 131-156. doi: 10.22054/jep.2020.44113.2718. (In Persian).
- Hess mer, L. T. (2010) *Ethics in Management*, Arabs translated, M. and Izadi, David. Tehran: Office for Cultural Research. Third edition
- Hossan Chowdhury, M. (2011), "Ethical issues as competitive advantage for bank management", *Humanomics*. 27(2), 109-120. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>
- Javadinezhad, A., Heydari, A., Naderi, F., Bakhtiyipoor, S., & Hafezi, F. (2019). The Effectiveness of Educating Moral Intelligence on Psychological Well-being of the Secondary School Students. *Bioethics Journal*, 8(29), 53-62.
- Javed, B., Rawwas, M. Y., Khandai, S., Shahid, K., & Tayyeb, H. H. (2018). Ethical leadership, trust in leader and creativity: The mediated mechanism and an interacting effect. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 388-405.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*, 23(3), 227-234.
- Karimi, M., Salehi, M. & Gholtash, A., (2014), The Relationship between Professional Ethics and Moral Intelligence with Organizational Behavior Citizenship in Female High School Teachers, *Reef Resources Assessment and Management Technical Paper*, Vol. 40, No. 1. (In Persian).
- Khosravani, M., Khosravani, M., Borhani, F., & Mohsenpour, M. (2020). The relationship between moral intelligence and organizational commitment of nurses. *Clinical Ethics*, 15(3), 126-131.
- Kim, H. W., Chan, H. C., & Gupta, S. (2016). Examining information systems infusion from a user commitment perspective. *Information Technology & People*, 29(1), 173-199.
- Labrague, Leodoro & McEnroe-Petitte, Denise & Tsaras, Konstantinos & Cruz, Jonas & Colet, Paolo & Gloe, Donna. (2018). Organizational commitment and

turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*. 5. 10.1016/j.ijnss.2018.09.001.

- Lee, M.R. (2009). E-ethical leadership for virtual project teams. *International Journal of Project Management*, 27: 456- 463.
- Lennick D, Kiel F.(2011). *Moral intelligence optimizing well-being: 2.0: Enhancing business performance and leadership success in turbulent times*. USA: Pearson Prentice Hall;. p.29-36.
- Lennick, D., & Kiel, F. (2005). *Linking strong moral principles to business success*. Pennsylvania, Wharton school of the University of Pennsylvania.
- Lufihak, E. M. A. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *journal of business Ethics*, 84, 297-311.
- Luthans, F (2008): *Organizational behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 208, 241-253.
- Mayer, R .C & Shoorman, D. F (2000). Differentiating antecedents of organizational commitment, a test of March & Simon model. *Journal of organizational behavior*. 19(1). 47-49.
- Metin, K & Asli, K (2018), “The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprise”, *Journal of economic and social development*, Vol. 5, 46-50.
- Moghadas, M and Khaleghi, M., (2013), Investigating of Relationship between Moral Intelligence and Distress Tolerance in Isfahan Staff, *International Journal of Research In Social Sciences*, Vol. 2, No. 2, pp. 26- 30. (In Persian).
- Mohamadi J, Ghazanfari F, Azizi A.(2014). Relationship between Moral Intelligence and Nurses’ Quality of Work Life . *IJN*. 27 (90 and 91) :54-64
- Moin, M. F. (2018). The link between perceptions of leader emotion regulation and followers’ organizational commitment. *Journal of Management Development*, 37(2), 178-187.
- Mosavi, S K; Zangiabadi, N. (2013). The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Commitment with Job Adjustment in Physical Education Teachers in Kerman, *The First National Conference on Physical Education and Sports Sciences*, Varamin, Iran. (In Persian).
- Mozafari, K. (2015). Investigating the relationship between moral intelligence and organizational commitment of primary school teachers. *Third National Conference on Psychology of Educational and Social Sciences*, Babol, Iran. (In Persian).
- Mussa, E. C., Mirzabaev, A., Admassie, A., Nshakira-Rukundo, E., & von Braun, J. (2019). Does childhood work impede long-term human capital accumulation? Empirical evidence from ruralEthiopia. *International Journal of Educational Development*, 66, 234-246.

- Najafi Asl, H. (2019). A Literature Review on the Implications of Moral Intelligence and Educational Effectiveness in the Area of Educational Management; Are They Interrelated?. *JMDMA*, 1(3), 85-89.
- Neves, L. G., & Coimbra, J. L. (2019). Evidence of the Validity of the Internal Structure of the Ethical, Transformational and Moral Leadership Scale in an Educational Portuguese Context. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29
- Ngodo, O.E. (2008) procedural justice and trust. *International journal of leadership studies*, 4(1), 82-100.
- Okpara, J. o. Wynn, p. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. *Journal of Management Development*.
- Osman, A. (1999). *Islamic Work Ethics & Professionalism*. Kuala Lumpur: Frontier Enterprise.
- Peltoniemi, Mirva & Vuori, Elisa. (2005). *Competitive Intelligence and Co-evolution Within an Organisation Population*. 404-411.
- Petty, G. C., & Hill, R. B. (2005). Work ethic: Characteristics perceived work ethics of supervisors and workers. *Journal of Industrial Teacher Education*, 42(2) 5-20.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Mishra, P. (2010). Effects of organizational citizenship behaviors on selection decisions in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication.
- Rokhman W. (2010). The effect of Islamic work ethics on work outcomes. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Commitment Studies*; 15(1): 21-27.
- Sadeghifar, J. (2007). *Individual values and organizational commitment*. Navid shiraz: Shiraz, Iran. (In Persian).
- Sheikhi Fini, A. A., Zarei, E. & Abedini, M., (2013), Review the Relationship between Organizational Intelligence and Moral Intelligence with Organizational Commitment of High School Managers, *J. Life Sci. Biomed.* Vol. 3, No. 6, pp. 404-408. (In Persian).
- Sutherland, Michael A ; (2010) ; *An Examination of Ethical leadership & Organizational Commitment* ; A Dissertation Doctor of Business Administration ; Submitted to Nova Southeastern University.
- Toprak M, Karakus M. (2018). Teachers' Moral Intelligence: A Scale Adaptation into Turkish and Preliminary Evidence. *European Journal of Educational Research*, 7(4): 901-911.
- Turner, N., Barling, J. (2002). Transformational leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304-311.
- Wombacher, J. C., & Felfe, J. (2017). Dual commitment in the organization: Effects of the interplay of team and organizational commitment on employee citizenship behavior, efficacy beliefs, and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 1-14.