

**فصلنامه مهندسی مدیریت نوین**  
**دوره نهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۲**

**بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی، مطالعه موردی: کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان**

مسعود عطائی قراچه<sup>۱</sup>، سید محمدرضا داودی<sup>۲</sup>

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی انجام پذیرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان می‌باشند، که نمونه‌ای مشتمل بر ۲۸۵ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از چهار پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه‌ای کادووزیر (۲۰۰۲)، امنیت شغلی، نیسی و همکارن (۱۳۷۹)، سرمایه اجتماعی، ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) انجام شد. روایی محتوای پرسشنامه‌ها توسط خبرگان تأیید و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل مسیر به کمک نرم افزار AMOS انجام گردید. نتایج پژوهش وجود تأثیر مثبت و مستقیم امنیت شغلی بر تعهد سازمانی را تأیید کرد. این تأثیر در حالت استاندارد برابر با ۰/۲۸ بوده و بالاترین ضریب تأثیر را در میان سایر روابط دارا بود. همچنین نتایج وجود رابطه غیرمستقیم بین اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی را نشان داد.

**واژه‌های کلیدی:** اخلاق حرفه‌ای، امنیت شغلی، سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی

---

۱- دانش آموخته دکتری مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

masoodatayi@yahoo.com

۲- دانشیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران (نویسنده مسؤول)

smrdavoodi@ut.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۳۰

تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۲/۱۰

## مقدمه

یکی از مسائل مهمی که همواره سازمان‌ها بر آن تأکید دارند میزان تعهد کارکنان آن در قبال سازمان و مسئولیت‌های کاریشان می‌باشد. تعهد سازمانی در مدیریت و ادبیات علوم رفتاری به عنوان یک عامل کلیدی در روابط بین افراد و سازمان‌ها مطرح می‌باشد و بسیاری از نظریه‌پردازان، تعهد سازمانی را به عنوان عاملی که وابستگی فرد را به سازمان تقویت می‌کند، در نظر می‌گیرند. در دهه‌های اخیر با توجه به هزینه‌های بالای جذب، استخدام و آموزش، سازمان‌ها بیشتر به حفظ کارکنان تمایل دارند؛ لذا ایجاد کارکنان متعهد برای سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. برخی محققان نیز، اهمیت ایجاد تعهد سازمانی را به دلیل ارتباط آن با رفتارهای کاری مانند کاهش غیبت کاری، ترک خدمت، افزایش رضایت شغلی و درگیری شغلی، ضروری دانسته‌اند (محمدی، ۱۴۰۰، ۲۸۶). چنانچه افراد به سازمان خود متعهد نباشند، عملکرد و قابلیت در سازمان و در بین کارکنان کاهش می‌یابد. بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی، می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی مؤثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، که دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه گسترده‌ای دارد و خود می‌تواند تقویت کننده تعهدسازمانی باشد، سرمایه اجتماعی کارکنان است (خورشید، ۱۳۹۱، ۱۱۷).

سرمایه اجتماعی نقش بسیار مهمی در انسجام میان منابع انسانی و سازمانی دارد و بدون آن منابع انسانی نمی‌توانند راه‌های توسعه و تکامل را طی کرده و به‌طور اثربخش عمل کنند (الوانی و همکاران، ۱۳۸۶، ۳۶). سرمایه اجتماعی یک نوع دارایی است (بارون<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۹، ۱۸۸). بنابراین، سازمان‌هایی که در صدد بهبود عملکرد خود می‌باشند، برای اینکه محیط کار بهتری را برای کارکنان خود ایجاد کنند، نیازمند فراهم کردن سرمایه اجتماعی می‌باشند، که به‌طور قطع به آنها کمک می‌کند به اهداف خود برسند (هادور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷، ۳۴۶). کارکنان سازمان‌هایی که به آموزه‌های سرمایه اجتماعی توجه دارند، نسبت به ارزش‌ها و اهداف سازمانی احساس تعهد و مسئولیت دارند و

---

1. Barron  
2. Hador

نوعی پیوند و وابستگی روانی از سوی کارکنان نسبت به سازمان شکل می‌گیرد که کارکنان در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزش‌های سازمانی را احساس می‌کنند و به آنها متعهد می‌شوند (مقتدایی، ۱۳۹۶، ۵۰۳).

از طرفی، یکی از عوامل مؤثر در سرمایه اجتماعی سازمان، رعایت اخلاق حرفه‌ای است. در متون نظری مدیریتی تعریف واحدی از اخلاق بیان نشده است، اما از تعریف‌های متعدد و گوناگون می‌توان به یک تعریف کلی راجع به اخلاق رسید، به این ترتیب که پایبندی به مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های اخلاقی را اخلاق حرفه‌ای گویند. بررسی متون نظری پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد (امام‌قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶، ص ۴۰۶). از جمله متغیر دیگری که می‌تواند بر سرمایه اجتماعی اثرگذار باشد امنیت شغلی است. نظریه پردازی در سرمایه اجتماعی نشان می‌دهد که ثبات در روابط بین اعضای یک واحد مشخص، نقش کلیدی در ایجاد و نگهداری سرمایه اجتماعی دارد (کولمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸، ۹۷). مطالعات تجربی همچنین تأیید می‌کنند که امنیت شغلی باعث ایجاد اعتماد میان اعضای سازمان می‌شود (کرامر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹، ۵۶۹). و کارمندان را تشویق می‌کند تا در رابطه با اشتغال خود سرمایه‌گذاری کنند که این به نوبه خود، عامل اصلی ایجاد سرمایه اجتماعی است (مارجو ریتا و ولکر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲، ۴۵۱).

از آنجا که نیروی انسانی، از جمله مهم‌ترین عامل پیشرفت جوامع انسانی است و هرچه عامل انسانی دارای انگیزه، دانش، مهارت، تعهد و تخصص بیشتری باشد، رشد و پیشرفت در مجموعه با سرعت و دقت بیشتری حاصل می‌شود. در پژوهش حاضر سعی شده است با وارد کردن متغیر میانجی سرمایه اجتماعی به مدل تحقیق و ایجاد ارتباط بین متغیر مستقل تعهد سازمانی با سایر متغیرهای مذکور، بتوان مدلی ارائه کرد که با دقت بیشتری تغییرات تعهد سازمانی را تبیین کند و مدیران سازمان را در ارائه راهکارهای عملی برای بهبود و ارتقای عملکرد سازمان متبوع خود یاری نماید. همچنین ضرورت انجام پژوهش حاضر در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان، ایجاد یک مدل بومی جهت بررسی تأثیر

- 
1. Coleman
  2. Kramer
  3. Marjo-Riitta & Volker

اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی کارکنان بوده است. این مدل برای اولین بار در این پژوهش طراحی و ارائه شده است. مدل بومی حاضر، می‌تواند بسترساز بسیاری از مباحث تئوریک و پژوهشی در مطالعات سازمانی روبه پیشرفت با توجه به بافت فرهنگی و بومی شرکت‌های صنعتی در ایران شود. اهمیت و ضرورت دیگر نیز به حوزه رفع اولیه خلأ دانش و اطلاعات علمی و پژوهشی در مورد اخلاق حرفه‌ای مدیران و امنیت شغلی کارکنان می‌باشد. چنانکه در بخش تحقیقات مشهود است تاکنون چنین مدلی تبیین نشده است و اثربخشی آن بر تعهد سازمانی بررسی نگردیده است؛ بنابراین، پژوهش حاضر، مسیر رفع تدریجی خلأ مطالعاتی را مهیا خواهد کرد. اهمیت دیگر انجام این پژوهش فراهم‌سازی انگیزه و ترغیب مطالعاتی اولیه برای مراکز صنعتی است که میل به بهبود تعهد سازمانی کارکنان خود، رشد بهره‌وری و اقتصادی با توجه به بافت بومی سازمان هستند. در این راستا پژوهش حاضر درصدد است، تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان را با نقش میانجی سرمایه اجتماعی، در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان بررسی نماید.

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

#### اخلاق حرفه‌ای

اخلاق با توجه به محتوای خود، مفاهیم متفاوتی دارد. گاهی اخلاق به معنای رعایت ارزش‌های معنوی است و گاهی به محدودیت‌های قانونی بر رفتار افراد و استانداردهای جامعه تعبیر می‌شود (اشرفی و حسینیان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷، ۱)

اخلاق حرفه‌ای به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌ها و اصول اخلاق تعریف شده است و به رعایت کدهای اخلاق و ارزشی توسط افراد حرفه‌ای در محیط کار اشاره می‌کند. اینکه افراد در محیط کار چگونه حرفه‌ای می‌شوند، به میزان شایستگی، تخصص، مهارت، عملکرد قوی و... برمی‌گردد. در عرصه اجتماعی زمانی از اخلاق حرفه‌ای صحبت می‌شود که مشکلات اخلاقی ویژه‌ای در سطح سازمان مطرح شود، بنابراین، هدف اصلی

اخلاق حرفه‌ای تنظیم رفتار حرفه‌ای فرد در محیط کار است تا با این عمل از به وجود آمدن مشکلات اخلاقی در سازمان جلوگیری شود (ببراکی و هوگ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ۴). با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد، زیرا اخلاق حرفه‌ای با نگرش افراد به شغل رابطه دارد (طاهری عطار و همکاران، ۱۳۹۸، ۲۸).

### امنیت شغلی

در زندگی سازمانی امنیت شغلی از جمله مسائلی است که کارکنان سازمان‌ها را به خود مشغول می‌کند و بخشی از انرژی روانی و فکری سازمان صرف این مسئله می‌شود. در صورتی که کارکنان از این بابت به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر دست یابند، با فراغ بال توان و انرژی فکری و جسمی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان نیز کمتر دچار تنش‌های انسانی می‌گردد. از این رو موضوع امنیت شغلی برای سازمان‌ها مهم تلقی شده و به عنوان یک پدیده ذهنی تعریف می‌شود؛ یعنی احسان و ادراک فرد است که امنیت شغلی را برای او رقم می‌زند. گاهی ممکن است در محیط کاری عوامل تهدید کننده وجود نداشته باشد اما فرد احسان خطر کند یا عوامل تهدید کننده‌ای وجود داشته باشد ولی فرد احسان خطر نکند (نظری و همکاران، ۱۳۹۴، ۱۷۶)، از این رو منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات توانمندسازی فرد را فراهم کند، بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باش (محرابی و گلناری، ۱۳۹۴، ۵۱).

### سرمایه اجتماعی

این مفهوم به طور کلی به روابط بین افراد، اصطلاحاً شبکه‌های اجتماعی، و قوانین اعتماد متقابل بین افراد اشاره می‌کند (فدور<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹، ۶۵). سرمایه اجتماعی، مجموعه‌ی هنجارهای

موجود در سیستم‌های اجتماعی است که موجب ارتقای سطح همکاری اعضا آن جامعه و پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌شود (صیدایی و همکاران، ۱۳۸۸، ۱۹۶). مفهوم سرمایه اجتماعی دربرگیرنده مفاهیمی مانند اعتماد، همکاری و همبازی میان اعضای گروه یا جامعه است که نظام هدفمندی را شکل می‌دهد و آنها را به سوی دستیابی به هدفی ارزشمند هدایت می‌کند. هرچند در تعریف‌های سرمایه اجتماعی با توجه به سطح تجزیه و تحلیل، تمایزهای واضحی وجود دارد، بر اینکه سرمایه اجتماعی یک دارایی ارزشمند است که ارزش آن از دسترسی به منابعی که از طریق روابط اجتماعی ایجاد می‌شود، نشأت می‌گیرد، اتفاق نظر گسترده وجود دارد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۶۸). سرمایه اجتماعی مبتنی بر ارتباطات اجتماعی است که با داشتن شبکه‌ای نسبتاً متقابل و پایدار از روابط کم و بیش نهادی ارتباط دارد. اصولاً سرمایه اجتماعی فرایند دستیابی و به‌کارگیری اطلاعات را تسهیل می‌کند و در حقیقت سرعت استفاده از سایر سرمایه‌های مادی و غیرمادی را افزایش می‌دهد (یعقوبی و پیری یوسف‌آبادی ۱۳۹۷، ۱۹۹).

### تعهد سازمانی

پورتر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌ها، سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارها، اندازه‌گیر، آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش‌های سازمان می‌دانند (به نقل از عابدینی و اسماعیل زاده، ۱۳۸۸، ۱۲۱). تعهد سازمانی یک نگرش است، یک حالت روانی که نشان‌دهنده نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان می‌باشد. تمایل به معنی علاقه و خواست قلبی برای ادامه فعالیت در سازمان، نیاز یعنی اینکه فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان کرده ناچار به ادامه خدمت در آن است. الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند (ودادی و همکاران، ۱۳۹۲، ۴۲). در میان طرفداران رویکرد نگرشی، برخی از محققین به تعهد سازمانی با دید یک مفهوم چند بعدی

1 . Porter

می‌نگرند که عوامل مختلفی بر آن تأثیر می‌گذارد. می‌بر<sup>۱</sup> و همکارانش از پیشگامان رویکرد چند بعدی می‌باشند، مدل سه بعدی آن‌ها از تعهد سازمانی شامل بعد عاطفی، بعد مستمر (عقلانی) و بعد هنجاری (تکلیفی) به عنوان سه بعد تعهد سازمانی مطرح می‌شود. نقطه مشترک هر سه جزء مذکور این است که تعهد یک حالت روانی است که اولاً روابط کامند را با سازمان مشخص می‌نماید و ثانیاً به طور ضمنی اشاراتی بر تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان دارد (ذبیحی و کلاته سیف‌ری، ۱۳۹۵، ۱۵).

### پیشینه پژوهش

رحیمی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی روابط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری پرداختند. نتایج پژوهش ایشان نشان داد که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین هرچه قدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند، نسبت به سازمان خود تعهد بیشتری خواهند داشت و باید مسئولین کتابخانه‌های عمومی به این مسئله توجه بیشتری داشته باشند. تعهد سازمانی بالا باعث می‌شود تأثیر رضایت شغلی بر جو اخلاقی بیشتر شود. در نهایت، تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و جو سازمانی تأثیرگذار است و باعث می‌شود که رابطه بین این دو متغیر تقویت شود.

ژونی و مهربان (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی "تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی" پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان فنی و حرفه‌ای استان لرستان که در مجموع ۱۵۶ نفر فعالیت داشتند، و تعداد ۱۰۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق آزمون‌های آماری از جمله آزمون کلموگروف\_اسمیرینوف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که اخلاق حرفه‌ای بر

سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان فنی و حرفه‌ای استان لرستان تاثیرگذار می‌باشد.

سلطانی نبی‌پور (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی "سرمایه اجتماعی و چگونگی تاثیر آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی" پرداختند. جامعه آماری پژوهش کارکنان شهرداری منطقه ۵ تهران و نمونه‌ای با ۱۵۰ عضو به روش تصادفی ساده انتخاب شد. آزمون فرضیه‌های پژوهش به کمک نرم افزار SPSS و آزمون تی\_مستقل صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین ابعاد سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد ارتباطی و بعد شناختی) با میزان رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

رونقی (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی "رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی" پرداختند. جامعه آماری پژوهش شامل اعضای هیئت‌علمی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور سه استان گیلان، مازندران و گلستان بود که جامعه خبره این تحقیق را تشکیل دادند. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها، از روش مصاحبه استفاده شد و برای تحلیل داده‌های کمی روش تحلیل عاملی تأییدی و تکنیک‌های آنتروپی شانون و دیمتل به کار رفت. نتایج پژوهش نشان داد که اخلاق حرفه‌ای اسلامی بر مسئولیت اجتماعی و سرمایه اجتماعی در دانشگاه مورد مطالعه تاثیر معناداری دارد و بکارگیری اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه زمینه‌ساز دستیابی به سرمایه اجتماعی مناسب می‌شود.

عبودی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان "نقش ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان فارس" به تعیین ارتباط بین ابعاد سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی کارکنان پرداختند. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان اداره ورزش و جوانان استان فارس، به تعداد ۱۵۲ نفر تشکیل دادند و تعداد، ۱۰۹ نفر، به عنوان نمونه آماری با روش تصادفی ساده، انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار SPSS انجام پذیرفت و نتایج پژوهش حاکی از آن بود که سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معناداری با تعهد سازمانی دارد. همچنین بین ابعاد سرمایه اجتماعی با تمامی ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و



معناداری وجود دارد.

عبدالشاه و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان "رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان‌های خدماتی دولتی" به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر تولید سرمایه‌های اجتماعی پرداختند که به این منظور تأثیر رهبری اخلاقی را بر سه بعد سرمایه اجتماعی (بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد رابطه) مورد مطالعه قرار دادند. نمونه این تحقیق ۲۰۲ نفر از کارمندان ثبت اسناد شهر تهران بود. با به‌کارگیری تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری، نتایج حاکی از تأثیر رهبری اخلاقی بر هر سه بعد سرمایه اجتماعی (بعد ساختاری، بعد ارتباطی و بعد شناختی) بود.

قزل‌ایاغ و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "سنجش تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات با تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی با رویکرد تئوری مجموعه‌های راف" با در نظر گرفتن همه کارکنان شرکت مخابرات به عنوان جامعه آماری، و انتخاب نمونه آماری ۲۴۲ نفری از میان کارکنان، میزان تعهد سازمانی با به‌کارگیری ابعاد سرمایه اجتماعی شامل سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی را مورد بررسی قرار دادند و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تئوری مجموعه‌های راف استفاده کردند. در نهایت به این نتیجه رسیدند که ابعاد سرمایه اجتماعی باعث افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

آناند و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر امنیت شغلی، ناامنی و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان" با استفاده از تئوری سیستم رویداد، ناامنی شغلی، امنیت شغلی و اثرات فرسودگی شغلی را به عنوان رویدادهای مرتبط با کووید-۱۹ و اینکه چگونه ممکن است بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بگذارند، مفهوم‌سازی کردند. بر اساس یافته‌ها، علی‌رغم تأثیر میانجی‌گری رهبری خیرخواهانه، ناامنی شغلی و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر منفی گذاشت. علاوه بر این، امنیت شغلی با نفوذ میانجی رهبری خیرخواهانه کاهش یافت.

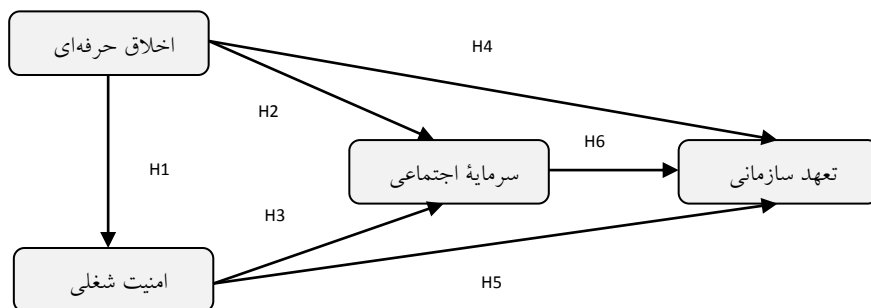
امانی و شباهنگ<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی "نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی

در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی<sup>۱</sup> پرداختند. روش پژوهش ایشان از نوع همبستگی و جامعه مورد مطالعه کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر اردبیل بود. نتایج پژوهش نشان داد که ویژگی‌های ثبات عاطفی، ناامنی و خودکفایی با تعهد سازمانی مرتبط است. ویژگی‌های ثبات عاطفی و رادیکالیسم با سرمایه اجتماعی مرتبط بود. همچنین بین تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی همبستگی معناداری وجود داشت. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی بر سرمایه اجتماعی تأثیر می‌گذارد.

رحیم امهان<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی "رابطه بین سرمایه اجتماعی، تعهد سازمانی و عملکرد در میان کارکنان اداره مالیات جنوب شرقی ترکیه" پرداختند. در این مطالعه داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای شامل ۲۶ سؤال جمع‌آوری شد و نمونه آماری شامل ۳۰۸ افسر شاغل در ادارات مالیات استان‌های دیاربکر، باتمان و ماردین در جنوب شرقی ترکیه بودند. یافته‌ها پژوهش حاکی از وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمانی بود. این مطالعه همچنین تایید کرد که تعهد سازمانی اثر میانجی بین سرمایه اجتماعی و عملکرد سازمان دارد.

الینگر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر سرمایه‌گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان" با بررسی تعداد ۴۰۷ نفر از سازمان‌های خدماتی مختلف ایالات متحده آمریکا به کمک مدل‌یابی معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

با توجه به مطالب بیان شده در مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) ارائه می‌گردد.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد که در پژوهش حاضر به آنها پاسخ داده خواهد شد.

فرضیه اول: اخلاق حرفه‌ای بر امنیت شغلی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه تأثیر می‌گذارد.

فرضیه دوم: اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه‌اجتماعی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه تأثیر می‌گذارد.

فرضیه سوم: امنیت شغلی بر سرمایه‌اجتماعی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه تأثیر می‌گذارد.

فرضیه چهارم: اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه تأثیر می‌گذارد.

فرضیه پنجم: امنیت شغلی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه تأثیر می‌گذارد.

فرضیه ششم: سرمایه‌اجتماعی بر تعهد سازمانی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه تأثیر می‌گذارد.

### روش پژوهش

از آنجا که هدف پژوهشگر بررسی تأثیر میان متغیرهای پژوهش در بین کارکنان

شرکت فولاد مبارکه اصفهان، نوع پژوهش بر اساس هدف کاربردی و بر اساس شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی\_همبستگی است. با بررسی مطالعات کتابخانه‌ای و پایگاه‌های اینترنتی مفاهیم نظری تحقیق تدوین گردید. در مرحله بعد با تدوین پرسشنامه تحقیق و توزیع آن بین جامعه مورد مطالعه، داده‌های تحقیق گردآوری گردیدند. آزمون فرضیه‌های پژوهش به وسیله مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و به کمک نرم‌افزار AMOS انجام پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان فولاد مبارکه استان اصفهان تشکیل می‌دهند. روش نمونه‌گیری بر اساس الگوی نمونه‌گیری در دسترس می‌باشد. پژوهشگران با مراجعه به واحدهای مختلف شرکت، موفق به جمع‌آوری تعداد ۳۰۵ پرسشنامه شدند که بعد از حذف ۲۰ پرسشنامه ناقص، کار تحلیل داده‌ها بر روی ۲۸۵ پرسشنامه انجام پذیرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استاندارد می‌باشد. به منظور سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه کادوزیر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۶ گویه می‌باشد. جهت سنجش امنیت شغلی از پرسشنامه نیسی و همکارن (۱۳۷۹) شامل ۳۰ گویه استفاده شد. برای سنجش سرمایه اجتماعی سازمانی از پرسشنامه ۲۸ گویه‌ای ناهاپیت و گوشال<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) استفاده شده است که ابعاد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای را مورد سنجش قرار می‌دهد. به منظور سنجش تعهد سازمان از پرسشنامه ۲۳ گویه‌ای می‌یر و آلن<sup>۳</sup> (۱۹۹۰) استفاده شد. با استفاده از نظرات خبرگان روایی محتوای پرسشنامه‌های مذکور مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول (۱) قابل مشاهده است. با توجه به مقادیر بالای ۰/۷ برای ضریب آلفا، پایایی پرسش‌نامه‌ها تأیید شد.

جدول ۱: محاسبه پایایی سوالات پرسشنامه

شرح	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۱۶	۰/۸۷
امنیت شغلی	۳۰	۰/۷۶

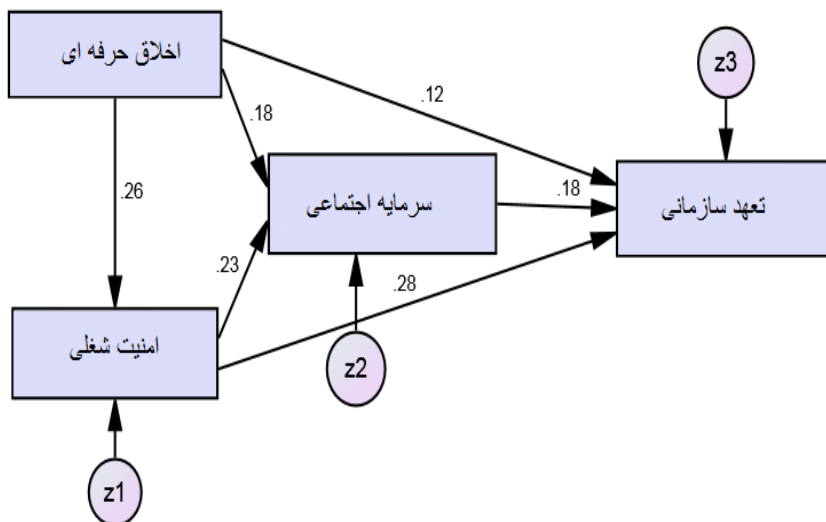
1. Cadozier
2. Nahapiet & Ghoshal
3. Meyer & Allen

شرح	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۲۸	۰/۸۳
تعهد سازمانی	۲۳	۰/۷۵
تمامی گویه‌ها	۹۷	۰/۸۴

### یافته های تحقیق

#### تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این بخش مدل پژوهش مورد آزمون قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از برآزش مدل پژوهش در قالب ضرایب استاندارد در شکل (۲) نشان داده شده است.



شکل ۲- برآزش مدل پژوهش

معنی داری بارهای عاملی در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲- معنی داری بارهای عاملی مدل پژوهش

			ضرایب مسیر	S.E.	C.R.	P
امنیت شغلی	<---	اخلاق حرفه‌ای	۰/۲۳۹	۰/۰۵۲	۴/۵۹۳	***
سرمایه اجتماعی	<---	اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۲۱	۰/۰۳۸	۳/۱۷۶	۰/۰۰۱
سرمایه اجتماعی	<---	امنیت شغلی	۰/۱۶۳	۰/۰۴۲	۳/۹۰۶	***
تعهد سازمانی	<---	اخلاق حرفه‌ای	۰/۱۱۶	۰/۰۵۴	۲/۱۶۶	۰/۰۳۰

تعهد سازمانی	<---	امنیت شغلی	۰/۲۹۰	۰/۰۵۹	۴/۸۸۱	***
تعهد سازمانی	<---	سرمایه اجتماعی	۰/۲۶۸	۰/۰۸۲	۳/۲۶۰	۰/۰۰۱

با توجه به مقدار ( $P < 0/05$ ) کلیه مسیرهای برآورد شده معنی دار می باشد. شاخص‌های برازندگی مدل در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول ۳- شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص تناسب	$\chi^2/df$	RMSEA	IFI	RFI	NFI	TLI	CFI
دامنه مقبول	< 3	< 0.08	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9	> 0.9
نتیجه	۱/۸۷۵	۰/۰۶۸	۱	۱	۱	۱	۱

ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA، برخلاف بسیاری از شاخص‌های برازش دیگر در مدل‌سازی که تنها دارای برآورد نقطه‌ای هستند، برای فواصل اطمینان مختلف نیز قابل محاسبه است. برای شاخص RMSEA مقادیر کم‌تر از ۰/۰۸ و شاخص  $\chi^2/df$  مقادیر کم‌تر از ۳ به عنوان مقادیر مورد پذیرش در نظر گرفته شده‌اند (شاه و وارد، ۲۰۰۷). مقدار RMSEA در جدول (۴) برابر با ۰/۰۶۸ می باشد که با توجه به دامنه قابل قبول آن (کمتر از ۰/۰۸) مورد تأیید می باشد. مقدار  $\chi^2/df$  نیز با توجه به دامنه قابل قبول آن (کمتر از ۳) برابر با ۱/۸۷۵ می باشد که مورد تأیید می باشد. دامنه قابل قبول سایر شاخص‌های برازش مدل از جمله IFI، GFI، NFI، TLI و CFI نیز بالاتر از ۰/۹ می باشند که همگی این شاخص‌ها در دامنه قابل قبول قرار گرفته‌اند. با توجه به نتایج به دست آمده، تمامی شاخص‌های برازندگی مدل فوق در دامنه قابل قبول قرار گرفته، بنابراین تناسب داده‌های گردآوری شده با مدل، از مطلوبیت مناسبی برخوردار است. نتایج حاصل از اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای پژوهش در جدول (۵) ارائه شده است. به منظور بررسی روابط میان متغیرها از ضرایب استاندارد استفاده شده است.

جدول ۵- نتایج حاصل از تعیین اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم

		اخلاق حرفه‌ای	امنیت شغلی	سرمایه اجتماعی
اثرات مستقیم	امنیت شغلی	۰/۲۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سرمایه اجتماعی	۰/۲۴۴	۰/۲۲۷	۰/۰۰۰
	تعهد سازمانی	۰/۲۴۱	۰/۳۲۰	۰/۱۸۵
		اخلاق حرفه‌ای	امنیت شغلی	سرمایه اجتماعی
اثرات مستقیم	امنیت شغلی	۰/۲۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سرمایه اجتماعی	۰/۱۸۵	۰/۲۲۷	۰/۰۰۰
	تعهد سازمانی	۰/۱۲۲	۰/۲۷۸	۰/۱۸۵
		اخلاق حرفه‌ای	امنیت شغلی	سرمایه اجتماعی
اثرات مستقیم	امنیت شغلی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	سرمایه اجتماعی	۰/۰۶۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
	تعهد سازمانی	۰/۱۱۸	۰/۰۴۲	۰/۰۰۰

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی در بین کارکنان شرکت فولاد مبارکه اصفهان انجام پذیرفت. بنابر نتایج به دست آمده می‌توان ادعا نمود که فرضیه مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۲۶۳ به صورت مستقیم، در حالت استاندارد می‌باشد. یافته‌های پژوهش خدامرادی و سلیمانی زاده (۱۳۹۴)، نیز وجود رابطه مثبت و معنادار اخلاق حرفه‌ای و امنیت شغلی را تایید می‌کند. در واقع اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته، از آن لذت ببرند و آن را به عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند، بیش از پیش در فعالیتهای مرتبط با شغل خود درگیر می‌شوند. از این رو مدیران باید با مشارکت دادن کارکنان در امور و همسوسازی ارزش‌های فردی و سازمانی، سعی بر کاهش تمرکز، ایجاد ارزش‌های مشترک، تدوین منشور اخلاقی به کمک کارکنان و بهبود اخلاق حرفه‌ای کارکنان داشته باشند تا جذابیت سازمان را نزد افراد درون سازمان

و ذینفعان کلیدی افزایش دهند. با توجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان و ارزش‌های اخلاقی، پیشنهاد می‌شود برای رشد منابع انسانی بر آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود.

نتایج حاکی از آن است که فرضیه دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و سرمایه اجتماعی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۱۸۵ به صورت مستقیم و ۰/۰۶۰ به صورت غیر مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. یافته‌های این قسمت از پژوهش نه تنها در جامعه آماری مورد بررسی پژوهش حاضر بلکه در جامعه آماری بررسی شده توسط مهاجران و همکاران (۱۳۹۵) که شامل مدیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده بوده است، نیز مورد تأیید قرار گرفته است. توجه به ارزش‌های حاکم بر افراد و موازین اخلاقی در سازمان، حس اعتماد و مشارکت را در افراد تقویت می‌کند. از طرفی، توجه به ارزش‌های فردی موجب خواهد شد تا دیدگاه سطح عملیاتی و عالی یکی شود، که خود جلوی فساد در سازمان را خواهد گرفت. توسعه سرمایه اجتماعی در بین کارکنان فولاد مبارکه از طریق بهسازی اخلاق حرفه‌ای و از بین بردن رفتارهای غیراخلاقی، به عنوان فرایندی تفکیک ناپذیر با شکوفایی توانایی و استعداد نیروی کار صورت می‌گیرد و نقش بسزایی در پیشرفت سازمان ایفا می‌کند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه سوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه معنادار بین امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی کارکنان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۲۲۷ به صورت مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج پژوهش کولمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) و ماجورریتا و ولکر<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) نیز وجود رابطه معنادار بین امنیت شغلی و سرمایه اجتماعی کارکنان را تأیید می‌کند. امنیت شغلی باعث ایجاد اعتماد میان اعضای سازمان می‌شود و کارمندان را تشویق می‌کند تا در رابطه با اشتغال خود سرمایه‌گذاری کنند، که این به نوبه خود، عامل اصلی ایجاد سرمایه اجتماعی است. در این راستا به

---

1. Coleman

2. Marjo-Riitta, P., Volker



مدیران شرکت فولاد مبارکه پیشنهاد میشود بسترهای لازم برای توانمندسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت علمی، تجربه‌آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کاری فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده سازند و از این بابت از ثبات شغلی و امنیت شغلی برخوردار شوند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه چهارم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۱۲۲ به صورت مستقیم و ۰/۱۲۸ در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج پژوهش خدامرادی و سلیمانی‌زاده (۱۳۹۴) و نیاز آذری و همکاران (۱۳۸۷) نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. حاکمیت اخلاق حرفه‌ای در سازمان قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در جهت کاهش تنش‌ها و موفقیت در تحقق اثربخش هدف یاری نماید.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه پنجم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۲۷۸ به صورت مستقیم و ۰/۰۴۲ به صورت غیر مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج پژوهش غفاری‌ا قدم و محمودی (۱۳۹۵) و پورکیانی و حسین کهنوج (۱۳۹۲) نیز حاکی از تأیید رابطه مثبت و معنادار بین امنیت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. از مباحث مهمی که برای بیشتر مدیران در ساله‌ای اخیر مورد توجه بوده است، چگونگی رسیدن به رضایت شغلی با امنیت شغلی می‌باشد. امنیت شغلی از عوامل مهمی می‌باشد که بر نتایج کاری کارکنان، همچنین بر وضعیت احساسی و فیزیکی موثر، رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثرگذار می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرضیه ششم مبنی بر وجود رابطه معنادار بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید می‌شود. این رابطه برابر با ۰/۱۸۵ به صورت مستقیم در حالت استاندارد می‌باشد. نتایج پژوهش خورشید (۱۳۹۱)،

نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی می‌باشد. اصلاح برخی قوانین، کارشناسی تر نمودن دستورالعمل‌های سازمانی، دقت در شرایط افراد سازمانی و توجه به نیازهای افراد در طراحی قوانین و دستورالعمل‌ها، می‌تواند آثار بسیار مثبتی در تعهد سازمانی و مشارکت شغلی در افراد به دنبال داشته باشد.

این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی روبرو بوده است که بایستی در تعمیم نتایج در نظر گرفته شود. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند. همچنین تعداد زیاد سوالات مربوط به پرسشنامه‌ها به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید که بر مقدار دقت پاسخ‌های شرکت‌کنندگان بی‌تاثیر نبوده است. از آنجایی که این مطالعه از داده‌های مقطعی استفاده می‌کند، آزمایش روابط با استفاده از داده‌های طولی در تحقیقات آینده، مهم است. با این حال، آزمایش این روابط در طول زمان باید هدف تحقیقات آینده باشد، زیرا این امر به تعیین ثبات رفتارهای مقابله‌ای کمک می‌کند، و این می‌تواند با تغییرات در واکنش‌های عدم امنیت شغلی در طول زمان مرتبط باشد. همچنین پژوهش حاضر در بین کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، به روش نمونه‌گیری در دسترس انجام پذیرفته است، لذا در تعمیم نتایج به گستره‌های زمانی و جغرافیایی دیگر بایستی جانب احتیاط رعایت گردد. در همین راستا پیشنهاد می‌گردد، مطالعات آتی بر روی جوامع متفاوت و در صنایع مختلف انجام گردد تا عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی در سایر مشاغل و با شرایط کاری و جغرافیایی متفاوت نیز شناسایی گردد. این پژوهش همبستگی بوده، بنابراین نباید از یافته‌ها مشابه تحقیقات آزمایشی تفسیر علی شود. همچنین در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید که به‌عنوان یک روش تحلیل داده می‌بایست محدودیت‌های آن در نظر گرفته شود.

## منابع و مأخذ

الوانی، سیدمهدی؛ ناطق، تهمینه و فراخی، محمدمهدی (۱۳۸۶). نقش سرمایه اجتماعی در

- توسعه مدیریت دانش سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲، (۵)، ۳۵-۷۵.
- پورکیانی، مسعود و حسینی کهنوج، نرگس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین امنیت شغلی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، شیراز، موسسه بین المللی آموزشی و پژوهشی خوارزمی.
- توکلی، عبدالله؛ عزیزپور لندی، عبدالصمد؛ رضایی، الهام و میرزایی، اشرف (۱۳۹۳)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مؤلفه‌های سرمایه فکری (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان قم)، مدیریت سرمایه اجتماعی، (۱)، ۲۶۵-۲۸۷.
- خدامرادی، محمد و سلیمانی زاده، الهام (۱۳۹۴). بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر تعهد سازمانی در دستگاه‌های دولتی شهر اهواز، اولین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی، مشهد، انجمن مدیریت ایران، گروه پژوهشی اترک.
- خورشید، صدیقه (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان (بررسی موردی بانکهای دولتی شهر کرمان). نشریه فرابند توسعه، ۲۵، ۱۱۵-۱۴۷.
- ذبیحی؛ اسماعیل و کلاته‌سیف‌ری، معصومه (۱۳۹۵). رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان سمنان فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۰ (۱)، صفحه ۹-۲۸.
- رحیمی، صالح؛ سهیلی، فرامرز؛ ناصری، وجیهه و بهرامی نیا، سارا. (۱۴۰۲). بررسی روابط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری. علوم و فنون مدیریت اطلاعات، (۱)۹، ۳۳۳-۳۵۶.
- رونقی، محمدحسین (۱۳۹۸). رابطه اخلاق حرفه‌ای اسلامی و مسوولیت‌پذیری اجتماعی بر سرمایه اجتماعی (نمونه پژوهش: دانشگاه شیراز). فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۷(۳)، ۱۶۳-۱۸۴.
- ژونی، محمد و مهربان، شیرین (۱۴۰۱). تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر سرمایه اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان فنی و حرفه‌ای استان لرستان، نخستین کنفرانس ملی تحول‌گرایی در مدیریت، شیراز.
- سلطانینبی‌پور، زهرا (۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی و چگونگی تأثیر آن بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی مطالعه موردی: شهرداری منطقه ۵ تهران، هفتمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران.

صیدایی، سید اسکندر؛ احمدی شاپورآبادی، محمدعلی و معین آبادی، حسین (۱۳۸۸). دیباچه‌ای بر سرمایه اجتماعی و رابطه آن با مؤلفه های توسعه اجتماعی در ایران، مجله راهبرد یاس، ۱۹، ۱۸۸-۲۲۵.

طاهری عطار، غزاله؛ پوراحمدی، معین و هراتی، مسعود (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجی‌گری جو اخلاقی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۱(۱)، ۲۷-۵۶.

عابدینی، صمد و اسمعیل‌زاده، علی (۱۳۸۸). بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان بیمارستان شهید مدنی تبریز. مطالعات جامعه‌شناسی، ۲(۲)، ۱۱۷-۱۳۳.

عبدالشاه، محمد؛ مقیمی، مصطفی و محمد خطیبی، سیدامیر (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی و تأثیر آن بر سرمایه اجتماعی در سازمان های خدماتی دولتی مورد مطالعه: سازمان ثبت اسناد و املاک تهران، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴(۲)، ۲۴۵-۲۶۴.

عبودی، عبدالرضا؛ سجادی، سید نصرالله و زارع، فاطمه (۱۳۹۷). نقش ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان فارس. پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی ۱۴(۲۸)، ۴۵-۵۸.

غفاری‌اقدم، معصومه و خدایی‌محمودی، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه امنیت شغلی با تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه شهر خسروشاه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی، دانشگاه تبریز.

قزل‌ایاغ، محمد؛ مخملی، عبدالله و مخملی، هادی (۱۳۹۵). سنجش تعهد سازمانی کارکنان شرکت مخابرات با تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی با رویکرد تئوری مجموعه های راف، مدیریت سرمایه اجتماعی، ۳(۲)، ۲۵۱-۲۷۳.

محمدی، مهناز (۱۴۰۰). بررسی تأثیر تناسب فرد و سازمان بر تعهد سازمانی با نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۳(۱)، ۲۵۸-۳۰۸.

محرابی، جواد و گلناری، مجتبی (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین امنیت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دائمی و موقت در دانشگاه علوم پزشکی قزوین. مدیریت توسعه و تحول، ۲۱، ۴۱-۶۰.

مقتدایی، لیلا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فراموشی سازمانی (مورد مطالعه:

- کارکنان دانشگاه اصفهان)، نشریه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۴ (۴)، ۵۰۱-۵۲۶.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه‌ای، علیرضا و علیزاده، معصومه (۱۳۹۵). تبیین رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و سازمانی با سرمایه اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در میان مدیران مقطع اول متوسطه شهرستان نقده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- نظری، فرهاد؛ سوری، ابوذر و عیدی، حسین. (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مولفه‌های آن. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۱۱ (۲۱)، ۱۷۵-۱۸۴.
- نیاز آذری، کیومرث؛ صالحی، محمد و خلیلی، سلیمه (۱۳۸۷). ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس کارت امتیازی متوازن در مراکز تامین اجتماعی استان مازندران، مجله مدیریت صنعتی، ۶، ۱۱۱-۱۲۲.
- ودادی، احمد؛ رضایی زاده، محمود و نجفی، حسین علی (۱۳۹۰). تعهد سازمانی و ترک خدمت، نشریه مدیریت کسب و کار، ۲ (۹)، ۱۹۱-۲۱۱.
- یعقوبی، محسن و پیری یوسف‌آبادی، عبدالباسط (۱۳۹۷). بهبود فرایندهای نظام مدیریت استعداد در پرتو سرمایه اجتماعی، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۱۱ (۴۱)، ۱۹۱ - ۲۱۵.
- Amani, M., Shabahang, M.J (2022). Investigating the Mediating Role of Social Capital in the Relationship Between Personality Traits and Organizational Commitment. *Public Organiz Rev* 22, 919–934.
- Anand, A., Dalmasso, A., Vessal S. R., Parameswar N., Rajasekar J., & Dhal, M.,(2023). The effect of job security, insecurity, and burnout on employee organizational commitment. *Journal of Business Research*, 162, 113843.
- Ashrafi, H., Hosseinnia, M., & Domsy, J. (2017) . EFL teachers commitment of professional ethics and their emotional intelligence: A relationship study. *Educational Psychology & Counselling*, 4 (1), 1-9.
- Barron, A., Pereda, A., & Stacey, S. (2019). Exploring the performance of government affairs subsidiaries: A study of organization design and the social capital of Europeangovernment affairs managers at Toyota Motor Europe and Hyundai Motor Company inBrussels,

- Journal of World Business, 52(2), pp. 186-196.
- Breakey, H. (2016). Supply and demand in the development of professional ethics research in Ethical Issues in Organizations, 15(3), 1-28.
- Coleman, J. S. (1990). Foundations of Social Theory. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ellinger A. E., Musgrove C. C., Ellinger A. D., Bachrach D. G., Bas A. B & Wang Y. L. (2013). Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance. Journal of business Research, 66(8): 1124-1133.
- Erdem, k. (2013). The Impact of Social Capital on Managerial Reputation Kirkbesoglu. Social and Behavioral Sciences, 99, 439–445.
- Fedor, C.G. (2019). Social Capital and Community Development: Case Study, journal of Social Research Reports, 11(1), pp. 65-77.
- Hador, B. B. (2017). Three levels of organizational social capital and their connection to performance. Journal of Management Development, 36(3), 348-360 .
- Kramer, R. M. (1999). Trust and distrust in organizations: Emerging perspectives, enduring perspectives. Annual Review of Psychology 50: 569–598.
- Marjo-Riitta, P., Volker, G.K. (2012). Understanding the antecedents, the outcomes and the mediating role of social capital: An employee perspective. human relations 65(4) 447– 472.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application, Sage Thousand Oaks, CA.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. Academy of management review, 23 (2), 242-266.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008) Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. Behavior Research Methods 40(3): 879–891.
- Rahim Emhan, A., Töngür, A., Turkoglu, I (2016). An Analysis of the Social Capital, Organizational Commitment and Performance in the Public Sector of Southeastern Turkey, Transylvanian Review of

Administrative Sciences, (47),49-62.

Shah, R., & Ward T. (2007). Ward, Defining and developing measures of lean production. *Journal of Operations Management*, 25 (4), 785-805.

