

Investigating the Effect of Religious Beliefs and Work Conscience on the Organizational Commitment of Imam Khomeini Hospital Staff in Amol City

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Seyedeh Masoumeh Ghamkhari ¹,
Hamed Fazeli ^{2*},
Akbar Bahmani ³

How to cite this article

Seyedeh Masoumeh Ghamkhari, Hamed Fazeli, Akbar Bahmani. Investigating the Effect of Religious Beliefs and Work Conscience on the Organizational Commitment of Imam Khomeini Hospital Staff in Amol City. *Islamic Life Style*. 2022; 6(1):92-97

1. Assistant Professor, Department of Business Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: fazeli2233@gmail.com

Article History

Received: 2021/07/10

Accepted: 2021/10/06

ABSTRACT

Purpose: The present study aimed to investigate religious beliefs on organizational commitment with the mediating role of work conscience in Imam Khomeini Hospital in Amol.

Materials and Methods: This research is applied in terms of purpose and quantitative in terms of type of research. It is descriptive-survey in terms of data collection method. The statistical population included the staff of Imam Khomeini Hospital in Amol city. 183 people were selected as a sample. The sampling method is random. A questionnaire is used to collect information. Cronbach's alpha was used for reliability and face validity was used for validity.

Findings: The obtained data were analyzed to test the research hypotheses using LISREL software. The results of the main research hypothesis were confirmed at 95% confidence level. The results showed that religious beliefs have a significant effect on organizational commitment and work conscience of employees. Work conscience has a significant effect on organizational commitment of employees. Conscience plays a mediating role in influencing religious beliefs on employees' organizational commitment.

Conclusion: The results show that focusing on religious beliefs increases organizational commitment and this variable of work conscience also facilitates this relationship, so by strengthening religious beliefs and creating a religious belief promotes organizational commitment of employees and eventually, their productivity will increase, so it seems necessary to pay attention to it in the organization.

Keywords: Religious Beliefs, Organizational Commitment, Work Conscience

بررسی تأثیر باورهای مذهبی و وجدان کاری بر تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل

سیده معصومه غمخواری^۱

استادیار، گروه مدیریت بازرگاری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

حامد فاضلی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

اکبر بهمنی^۳

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

هدف: تحقیق حاضر با هدف بررسی باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی وجدان کاری در بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل انجام گرفت.

مواد و روش ها: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع پژوهش کمی، از جهت شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، شامل پرسنل بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل بود که تعداد ۱۸۳ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد، برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی از روایی صوری استفاده شد.

یافته‌ها: داده‌های به دست آمده برای بررسی فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شدند. نتایج فرضیه اصلی تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ مورد تأیید واقع شد. نتایج نشان داد که باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی و وجدان کاری کارکنان تأثیر معناداری دارد. وجدان کاری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد. وجدان کاری در تأثیرگذاری باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی کارکنان نقش میانجی دارد.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد تمرکز بر باورهای مذهبی باعث افزایش تعهد سازمانی می‌گردد و متغیر وجدان کاری نیز این رابطه را تسهیل می‌نماید، لذا با تقویت عقاید مذهبی و به وجود آوردن یک باورهای مذهبی سبب ارتقای تعهد سازمانی کارکنان و در نهایت بهره‌وری آن‌ها خواهد شد. بنابراین توجه به آن در سازمان ضروری به نظر می‌رسد.

کلید واژه‌ها: باورهای مذهبی، تعهد سازمانی، وجدان کاری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۴

*نویسنده مسئول: fazeli2233@gmail.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، جایگاه دینداری و معنویت در سازمان‌ها و ارگان‌های مختلف به‌طور فزاینده‌ای از سوی مدیران، سرپرستان، کارکنان و پژوهشگران به‌عنوان یک ضرورت برای تعاملات سازمان‌ها با کارکنان، مشتریان و جامعه مورد توجه قرار گرفته است (۱). تعهد یکی از ارکان اصلی رفتار جمعی در هر جامعه است. خداوند در قرآن کریم درباره تعهد و وفای به عهد می‌فرماید: "به عهد خود وفا کنید، زیرا عهد مورد مسئولیت است (سوره اسراء، آیه ۳۴)، آن نیکوکاران، کسانی هستند که وقتی عهده بستند، به عهد خود وفا می‌کنند (سوره بقره، آیه ۱۷۷)، مؤمنان کسانی هستند که امانت‌ها و عهدهایی را که می‌بندند را مراعات می‌کنند (سوره مؤمنون، آیه ۸) ای کسانی که ایمان آوردید، به عهد خود وفا کنید (سوره مائده، آیه ۱). پای‌بندی به تعهدات فطری و اجتماعی از مهم‌ترین توصیه‌های نبوی و اهل بیت پیامبر اسلام (ص) است، پیمان شکنی، دشمن بزرگ همکاری، اعتماد، عدالت و مهرورزی انسان-هاست (۲).

تحقیقات نیز نشان داده است که وفای به عهد و تعهد در سازمان پیش‌بینی‌کننده متغیرهای بسیار مهم سازمانی از جمله، بهبود عملکرد شغلی، کاهش تمایل به ترک شغل و غیبت در محل کار است (۳). تعهد سازمانی را می‌توان به طور ساده اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف نمود (۴). سطوح پایین تعهد برای نیروی انسانی موجود در سازمان مطلوب نیست. در این حالت فواید حاصل از استمرار خدمات کارکنان از دست می‌رود و سازمان ناچار به تحمل نیروی کار غیروفادار و ناشایست است (۵). توسعه خدمات بهداشتی و درمانی نیز علاوه بر برخورداری از کادر مجرب و توانمند، مستلزم وجود پرستارانی و پرسنلی وفادار و متعهد به سازمان جهت پیشبرد کارهاست که موجب افزایش کیفیت وظایف محوله می‌گردد.

مذهب طیفی است که از یک‌طرف برای کارکنان دارای معنایی ابزاری است و از طرف دیگر نوعی معنایابی و معنا است که خود انگیزه‌ای اصلی برای زندگی است و دارای ارزش درونی برای فرد است. مذهب درونی به تنهایی برای فرد جنبه انگیزشی دارد و به محرک‌های دیگر نیازی ندارد (۶). از نظر ویلیامز جیمز روانشناس معروف آمریکایی، مذهب عبارت است از اثرات رویدادها و احساساتی که برای هر فرد در عالم تنهایی و دور از همه وابستگی‌ها رخ می‌دهد، به نحوی که فرد از این مجموعه در می‌یابد که میان او و آن چیزی که وی آن را امر الهی می‌داند ارتباط برقرار می‌نماید، این ارتباط یا از روی عقل یا از راه قلب و یا به وسیله اجرای اعمال مذهبی و مراسم برقرار می‌گردد (۷). شیوه‌ای که یک فرد مذهبی در مورد خداوند و یا در مورد رابطه با خداوند می‌اندیشد ادراک او از دنیا را شکل خواهد داد و رفتارهای فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۸). همچنین وجدان کاری عبارت است از شکل درونی شده عقاید و هنجارها در مورد کار (۹)، احساس تعهد درونی، با هدف رعایت بایدهایی که در مورد کار توافق شده است. به عبارت دیگر، منظور از وجدان کاری، تعهد، رضایت قلبی و احساس مسئولیت و التزام عملی به وظایفی است که قرار است فرد آن‌ها را انجام دهد،

پرسشنامه‌ی وجدان کاری کاستا و مک کرا^۴ (۱۷) بود که روایی آن‌ها از طریق روایی محتوا توسط اساتید تأیید و پایایی آن از طریق آزمون آلفای کرونباخ به برای پرسشنامه اعتقادات مذهبی برابر ۰/۸۶ برای پرسشنامه باورهای مذهبی برابر ۰/۸۵ و برای پرسشنامه وجدان کاری برابر ۰/۹۳ محاسبه شد که با توجه به اینکه پایایی پرسشنامه‌ها بیشتر از ۰/۷۰ بوده از پایایی لازم برخوردار بود. همچنین در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها، هدف از انجام پژوهش برای مشارکت-کنندگان به طور کامل توضیح داده شد و از آن‌ها رضایت کتبی و آگاهانه برای شرکت در پژوهش اخذ شد و محرمانگی اطلاعات شرکت‌کنندگان نیز حفظ شد.

یافته‌ها

در این قسمت پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها با استفاده از شاخص‌های جمعیت شناختی مانند: سن، جنسیت و غیره مطابق جدول ۱ توصیف شد. از بین جامعه آماری ۶۱٪ زن و ۳۹٪ مرد، ۶۰٪ متأهل و ۴۰٪ مجرد، ۵٪ سابقه زیر ۵ سال، ۲۱٪ سابقه ۵ تا ۱۰ سال، ۵۰٪ سابقه ده تا ۱۵ سال و ۲۴٪ بیشتر از ۱۵ سال دارای سابقه بودند، همچنین ۳٪ دارای مدرک کاردانی ۷۱٪ کارشناسی و ۲۶٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند.

نتایج آزمون سنجش نرمالیتی در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به سطح معناداری آزمون که بیشتر از ۰/۰۵ است، فرض صفر رد نمی‌شود و ادعای نرمال بودن داده‌های پژوهش تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر، توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان بوده و تفاوتی بین این دو وجود ندارد.

جدول ۱. آزمون K-S در جهت بررسی وضعیت نرمال بودن

متغیرها	معنی داری
تعهد سازمانی	۰/۱۲۵
باورهای مذهبی	۰/۱۶۹
وجدان کاری	۰/۲۱۲

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار معناداری تمامی متغیرها از ۰/۰۵ بیشتر است؛ لذا فرض صفر مبنی بر توزیع نرمال متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین برای تأیید مدل و آزمون فرضیات از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

در پژوهش حاضر با توجه به نتایج آزمون K-S برای رد یا تأیید فرضیه‌ها از مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. و خروجی آن در حالت استاندارد در شکل ۱ مشاهده می‌شود.

به نحوی که در نبود ناظر یا بازرس نیز در انجام وظایف کوتاهی ننماید (۱۰). وجدان کاری یکی از موضوعات مورد بحث در وجدان انسانی است که در پرتو اخلاق به وجود می‌آید و مرز بین درست و نادرست را روشن می‌کند، توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها در واقع نگاهی اخلاقی به موضوع کار است (۱۱). باورهای مذهبی در کادر درمان از اهمیت دو چندانی برخوردار است، اعتقادات و باورهای مذهبی باعث ارتقای روحیه مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری و تعهد به کار در بین پرسنل بیمارستان می‌گردد.

پیشینه پژوهش: در زمینه باورهای مذهبی و ارتباط آن با سایر متغیرها می‌توان به پژوهش بهرامی و همکاران (۱۳۹۷) اشاره نمود، ایشان در پژوهشی با عنوان ارتباط بین باورهای مذهبی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی یزد بیان کردند که بین باورهای مذهبی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد در واقع باورهای مذهبی کارکنان پیش‌بینی-کننده هر سه بعد تعهد سازمانی یعنی: تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی بود (۱۲). شجاعی و مکتبی (۱۳۹۶) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین باورهای دینی کارکنان، وجدان کاری و اخلاق‌گرایی آنان در بانک ملی نشان دادند که بین باورهای دینی کارکنان، اعتقاد به خدا، آخرت، نبوت و وجدان کاری کارکنان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد (۱۳). تسای و هونگ^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین انواع واکنش‌های اخلاقی، جنبه‌های رضایت شغلی و سه جزء تعهد سازمانی: در بررسی که بر روی پرستاران بیمارستان های چای تانگ تایوان انجام داد، به این نتیجه رسید که واکنش‌های اخلاقی و مثبت مدیران در سازمان تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی دارد. (۱۴) بر این اساس، از آنجا که تاکنون بررسی تأثیر باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی با در نظر گرفتن نقش میانجی وجدان کاری مورد توجه پژوهشگران و محققان قرار نگرفته است، محقق تلاش دارد با هدف ارتقای تعهد سازمانی، تأثیر باورهای مذهبی را بر تعهد سازمانی با نقش میانجی وجدان کاری مورد سنجش قرار دهد.

مواد و روش‌ها

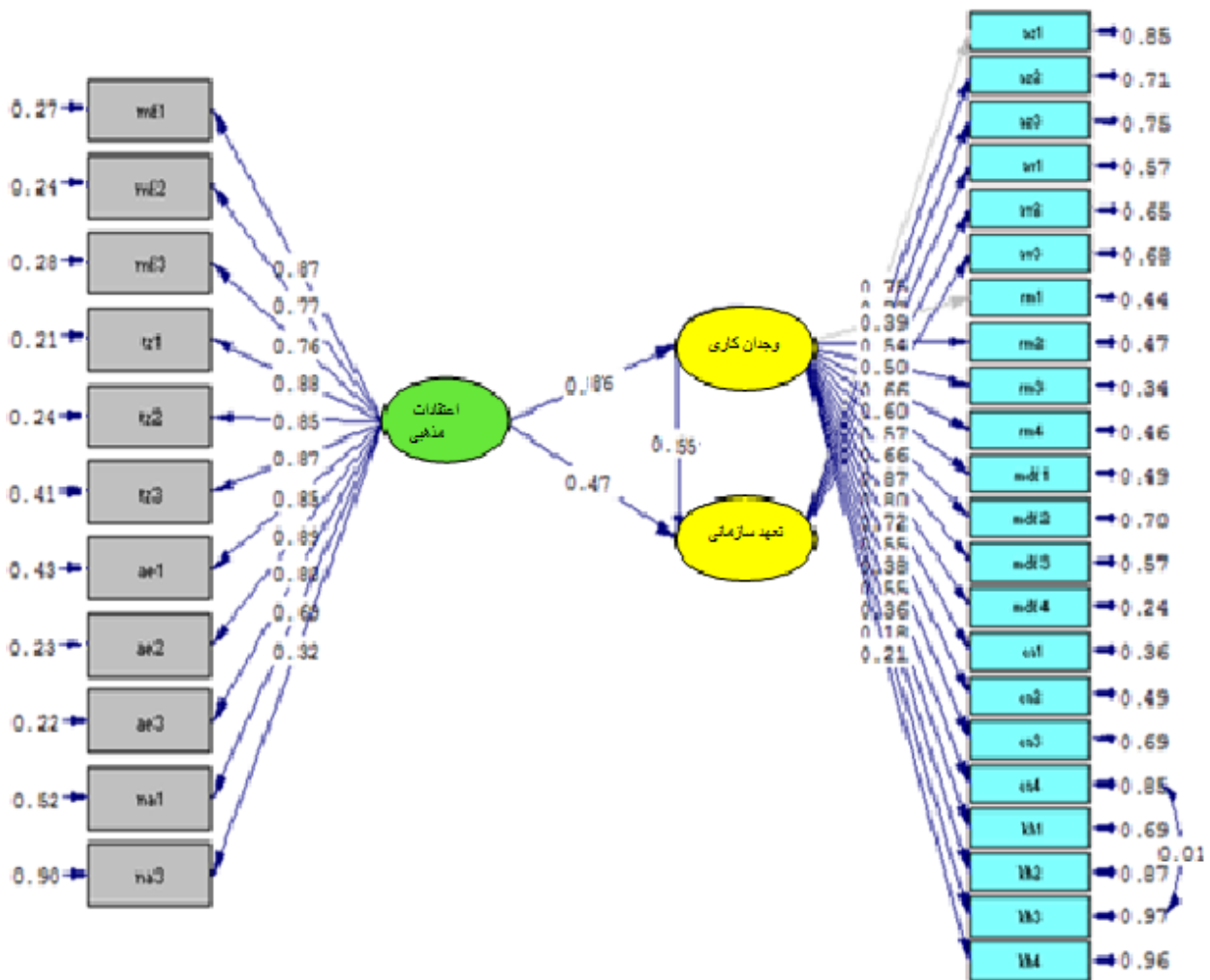
پژوهش حاضر، پژوهشی کاربردی و تحلیلی است که به طور مقطعی در سال ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار گرفت و از جهت شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری، شامل کارکنان بیمارستان امام خمینی شهرستان آمل به تعداد ۲۵۰ نفر است که تعداد ۱۵۱ نفر با استفاده از فرمول نمونه‌گیری جوامع محدود کوکران به عنوان نمونه پژوهش با روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شده است. در روش کتابخانه‌ای جهت گردآوری داده‌های مربوط به ادبیات موضوعی و روش میدانی جهت تحلیل فرضیه‌ها استفاده گردیده و ابزارهای میدانی شامل ۳ پرسشنامه استاندارد: الف) پرسشنامه‌ی تعهد سازمانی آلن و مایر^۲ (۱۵)؛ ب) پرسشنامه‌ی باورهای مذهبی ورثینگتون^۳ و همکاران (۱۶)؛ و ج)

³ Worthington

⁴ Costa & McCrae

1. Tsai, Huang

2 Allen & Meyer



شکل ۱. مدل خروجی نرم افزار برای بررسی فرضیه های پژوهش در حالت تخمین استاندارد

که فرضیه دوم تحقیق نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد. در مورد فرضیه سوم پژوهش یعنی مسیر وجدان کاری بر تعهد سازمانی که دارای t -value بزرگتر از ۱/۹۶ که برابر ۳/۷۵ است، می توان بیان نمود که فرضیه سوم نیز در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد.

نتایج به دست آمده از ضریب مسیر و t -value نشان می دهد که: باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی دارای t -value بزرگتر از ۱/۹۶ است که برابر ۳/۵۴ است. لذا می توان بیان نمود که فرضیه اول محقق در سطح اطمینان ۹۵٪ تأیید شد. در مورد فرضیه دوم پژوهش یعنی باورهای مذهبی بر وجدان کاری که دارای t -value بزرگتر از ۱/۹۶ که برابر ۶/۲۲ است. می توان بیان نمود

جدول ۲. بررسی فرضیه های پژوهش با توجه به شکل ۱

نتیجه	متغیر وابسته	متغیر مستقل	تخمین استاندارد	ضریب معناداری	فرضیه
تأیید	تعهد سازمانی	باورهای مذهبی	۰/۴۷	۳/۵۴	فرضیه ۱
تأیید	وجدان کاری	باورهای مذهبی	۰/۸۶	۶/۲۲	فرضیه ۲
تأیید	تعهد سازمانی	وجدان کاری	۰/۵۵	۳/۷۵	فرضیه ۳

برای باورهای مذهبی و تعهد سازمانی برابر ۰/۴۷ بوده که به این معنی است که با تغییر و ارتقای باورهای مذهبی تعهد سازمانی در کارکنان نیز افزایش خواهد یافت و این نشان از آن دارد که توسعه برنامه های مذهبی از قبیل تعمیق دین داری و باورهای مذهبی در بین کارکنان علاوه بر ایجاد مزایای ناشی از توسعه باورهای مذهبی

نتیجه گیری

پژوهش حاضر به بررسی تأثیر باورهای مذهبی بر تعهد سازمانی با توجه به میانجیگری وجدان کاری پرداخت. همانطور که در جدول خروجی نتایج نشان داده شده می توان بیان نمود که فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأیید شده است. ضریب مسیر

آن به دستگاه‌ها و جوامع دیگر با اعتقادات متفاوت به آسانی مقدور نیست و باید با احتیاط همراه باشد.

تضاد منافع: نتایج حاصل از این مطالعه با منافع دیگر محققان در تعارض نمی‌باشد.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر به صورت مقطعی و از فروردین تا شهریور ۱۳۹۸ انجام شد، از همه افرادی که به‌عنوان آزمودنی در این پژوهش مشارکت کردند و همچنین از همه افرادی که هماهنگی‌های لازم را انجام دادند تا انجام پژوهش امکان‌پذیر گردد، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌گردد.

References

1. Lavasani G, Keyvanzadeh M, Arjmand M. Spirituality, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction in Nurses in Tehran, *Journal of Contemporary Psychology*, 1998; 3(2); 61-73. (in Persian).
2. The Qur'an, the Surah of the Maeedeh, the Baghareh, the Moamenon.
3. Norshidah, N. "Assessing Emotional Intelligence, Leadership Behavior and Organizational Commitment in a Higher Learning Institution". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2012, 56; 643-51.
4. Temini B, Kohi M. "Relationship of Organizational Commitment with Job Burnout and Organizational Spirituality between Zahedan and Gorgan Post Office Employees", *Public Management Researches*, 2011, 4 (14); 129-44. (in Persian).
5. Mir Hidari, A. The Place of Commitment, Conscientiousness, Diligence in Organizational Development and Excellence, with an Emphasis on Islam's Viewpoint, *The Way of Education Journal*, 2010; 157 (in Persian).
6. Zahadi B, Moradi M. The role of religious commitment and cultural intelligence in shaping aspects of identity of the junior high school students, *Journal of School Psychology*. 2017; 22; 64-82 (in Persian).
7. Navabakhsh M, Pouriousefi H. The Role of Religion and Religious Beliefs in

می‌تواند از طریق اثرگذاری بر تعهد سازمانی کارکنان اثرات قابل ملاحظه‌ای بر بهبود عملکرد کارکنان و سازمان داشته باشد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق بهرامی و همکاران (۱۳۹۴) همراستاست، در مورد فرضیه دوم، ضریب مسیر برای باورهای مذهبی و وجدان کاری در سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر ۰/۸۶ بوده است که به این معنی است: با ارتقای باورهای مذهبی و وجدان کاری نیز تغییر می‌یابد، در واقع این رابطه تأثیر مثبت باورهای مذهبی بر وجدان کاری را نشان می‌دهد. وجدان کاری در بستر و فضای مذهبی و فرهنگی شکل می‌گیرد، دعا و نیایش و بهره‌گیری از مفاهیم دینی در محیط سازمان و توجه مدیران به تأثیر آن باعث رشد وجدان کاری در کارکنان می‌گردد و نبود این بستر در بسیاری از موارد باعث فروکش کردن وجدان کاری در میان کارکنان خواهد شد، نتایج این فرضیه با تحقیق شجاعی و مکتبی (۱۳۹۶) همراستاست، در ارتباط با فرضیه سوم پژوهش خروجی جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که وجدان کاری با ضریب ۰/۵۵ و در سطح اطمینان ۰/۹۵ بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار است. این فرضیه نیز بیانگر این است که با ارتقای وجدان کاری، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. این رابطه بیانگر آن است که هر قدر وجدان کاری بین کارکنان افزایش یابد به همان میزان فرد به خودکنترلی می‌رسد و برای انجام امور محوله به کنترل از سوی سطوح بالاتر نیازی نخواهد داشت. نتایج این فرضیه با تحقیق میرحیدری (۱۳۹۴) و خسروی و همکاران (۱۳۹۵) همراستاست.

با توجه به اینکه تعهد و وجدان کاری از شرایط فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر سازمان اثر می‌پذیرد، تأکید مدیران سازمان به وقت‌شناسی و رعایت حقوق فردی و اجتماعی و استفاده از ابزارهای فرهنگی در جهت ترویج فرهنگ کار و وجدان کاری تأثیر به‌سزایی در رشد وجدان کاری دارد و باعث می‌شود تا فرد تکلیف خود را به‌خوبی انجام دهد، برگزاری کلاس‌های آموزشی با هدف بهره‌گیری از آموزه‌های دینی نیز باعث بارورسازی روح وجدان و تعهد در کارکنان خواهد شد. همچنین، حضور مستمر در برنامه‌های دینی، رفتار و عمل مدیران سازمان به‌عنوان یک الگوی تعهد که مقید به ارزش‌ها است هم در درون سازمان و هم در کل جامعه تأثیر عمیقی بر وجدان کاری افراد خواهد داشت، توجه به ویژگی‌های فردی و کاری که با توجه به آن کار به افراد واگذار می‌گردد، پاداش‌های کاری و ایجاد ارزش برای کار افراد در سازمان، نبود برخورد‌های سلیقه‌ای در سازمان، آموزش، توانمندسازی و مشارکت کارکنان، وجود روابط دوستانه مدیر با کارکنان، ارزشیابی عادلانه و تشویق نیروهای فعال در سازمان نیز در ارتقای تعهد و شکوفایی وجدان کاری در افراد مؤثر است.

در اجرای این تحقیق، محدودیت‌هایی وجود داشت که برخی از این محدودیت‌ها به علت ماهیت این نوع از پژوهش‌های علمی که در حوزه انسانی قرار دارند، اجتناب‌ناپذیر است. یکی از موانع جدی که حین توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها ملاحظه شد، امتناع برخی کارکنان از تکمیل پرسشنامه‌ها بود. البته بسیاری از این کارکنان کمبود وقت را دلیل عدم همکاری خود مطرح می‌کردند. همچنین به علت اینکه این تحقیق در بخش کوچکی از یک جامعه آماری با اعتقادات مذهبی مشابه به هم اجرا شده است، تعمیم نتایج

- nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 2014; 80(3); 565-81.
15. Bahmani A, Khalil Pour M. The Impact of Organizational Justice on Organizational Commitment, M.Sc. Thesis, Payame Noor University , Babol branch, 2017,P.237. (in Persian).
 16. Worthington EL. Understanding the values of religious clients: A model and its application to counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 2003: 35;166–74.
 17. Zohori N, Hasanzadeh T. The effect of spiritual intelligence on work conscience, M.Sc. Thesis, Payame Noor University , Rasht branch, 2019,P.172. (in Persian).
8. Ashraf Ganjoui A, Nayebzadeh Sh. The relationship between religious beliefs and Islamic financial literacy in master's degree students. *financial knowledge of securities analysis* 2014: 23; 47 (in Persian).
 9. Goshtasb M, Mohseni T, Karami, B. The sociological study of job conscience and organizational factors influencing on them (A comparative study of government staff in Tehran and Yasooj), *Journal of Sociological Studies*, 3(7);1277. (in Persian).
 10. Rahimi Klor H, Yellow Flower A, Afari, H. Analysis of the relationship between work conscience and social responsibility, the mediating role of professional ethics. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*, 2018:13(1);101(in Persian).
 11. Ahmadyan Z, Ghalavandi H. Structural model of Effect of Reflective Leadership on Working Conscience with mediating of Organizational Trust of Employees. *Managing Education in Organizations* 2019:7(2); 139-166 (in Persian).
 12. Bahrami M, Ghasemiipناه F, Montazer al-Faraj R, Dehghani Tafti A, Chamanara K, Entezarian A, et al. The relationship between religious beliefs and organizational commitment among nurses in teaching hospitalsof Yazd , *Journal of Medical History*, 2018:7(25). (in Persian)
 13. Shojaei G, Maktabi M. A Study of the Relationship between Employees' Religious Beliefs with Work Conscience and Ethics in Golestan National Bank, M.Sc. Thesis, Islamic Azad University, Shahroud Branch, Shahroud,2017, p. 10. (in Persian).
 14. Tsai MT, Huang CC. The relationship among ethical climate types, facets of job satisfaction, and the three components of organizational commitment: a study of