

Original Article

A Causal Model for Moral Competencies of High School Teachers

Mohammad Hassan Seif^{1*}, Saeid Mazlomian², Mohammad Bagher Hosseini³,
Tayebeh Mohammadinia⁴

1. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Email: hassanseif@gmail.com
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.
3. MSc of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.
4. Faculty member, Department of social sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Received: 28 Jul 2018 Accepted: 21 Nov 2018

Abstract

Background and Aim: Given the important role of ethics in organizations such as educational centers and the mission of educators for training of next generations, this study was conducted with the aim of presenting a causal model of moral competencies for high school teachers in Shiraz, Iran.

Materials and Methods: In this descriptive-correlational study, 330 high school teachers were selected using Cochran's formula and stratified random sampling method in academic year of 2015-2016. Gregory's Occupational Work Ethic Inventory (1990), Ghahramani's Professional, Organizational and Individual Ethics (2010), Smith's Job Satisfaction (1969), Salzman & Anderkolk's Management Style (1982), Sedaghati Fard's Organizational Alienation (2007), Niehoff & Moorman's Organizational Justice (1993) questionnaires were used to collect data. Data analysis was done using Path analysis method by SPSS and Lisrel soft wares.

Findings: The variables of job satisfaction, organizational justice, leadership style and organizational alienation, interest in work, participation in work, perseverance and seriousness, healthy human relations and individual factors had a significant effect on teachers' moral competences ($p=0.01$). 38% of the variance for moral competences was explained by exogenous variables and. The causal model of the teacher's moral competencies was well suited.

Conclusion: The findings showed that the exogenous variables had a significant positive effect on the teacher's moral competencies with mediating role of individual factors. Since observance of moral behaviors in an organization depends first and foremost on the value of moral values in its general policies and management practices, school managers are advised to take appropriate measures to ensure the background to moral norms and competencies.

Keywords: Professional Ethics; Job Satisfaction; Moral Competence; Organizational Justice; Leadership Style; Organizational Alienation

Please cite this article as: Seif MH, Mazlomian S, Hosseini MB, Mohammadinia T. A Causal Model for Moral Competencies of High School Teachers. *Bioethics Journal* 2018; 8(30): 55-68.

مدل علی شایستگی‌های اخلاقی دبیران مقطع متوسطه

مورد مطالعه: شهر شیراز

محمدحسن صیف^{۱*}، سعید مظلومیان^۲، سیدمحمدباقر حسینی^۳، طیبه محمدی‌نیا^۴

۱. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: Hassanseif@gmail.com

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۴. مربی، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

دریافت: ۱۳۹۷/۵/۶ پذیرش: ۱۳۹۷/۸/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش مهم اخلاق در سازمان‌ها از جمله مراکز آموزشی و رسالت مربیان برای آموزش نسل‌های بعد، این پژوهش با هدف ارائه مدل علی شایستگی‌های اخلاقی در معلمان شهر شیراز انجام شده است.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی - همبستگی، ۳۳۰ نفر از معلمان مقطع متوسطه شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ با استفاده از فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اخلاق حرفه‌ای Gregory (۱۹۹۰ م.)، اخلاق حرفه‌ای، فردی و سازمانی قهرمانی (۲۰۱۰ م.)، رضایت شغلی Smith (۱۹۶۹ م.)، سبک مدیریت (۱۹۸۲ م.)، Salzman و Anderkolk، بیگانگی سازمانی صداقتی‌فرد (۲۰۰۷ م.)، عدالت سازمانی Niehoff و Moorman (۱۹۹۳ م.) استفاده شد. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل مسیر و به وسیله نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel انجام گرفت.

یافته‌ها: متغیرهای رضایت شغلی، عدالت سازمانی، سبک مدیریت و بیگانگی سازمانی، علاقه به کار، مشارکت در کار، پشتکار - جدیت، روابط سالم انسانی و عوامل فردی تأثیر معنی‌داری بر شایستگی‌های اخلاقی دبیران داشتند ($p=0/01$). ۳۸٪ از واریانس شایستگی‌های اخلاقی توسط متغیرهای برون‌زای نام‌برده تبیین گردیده و مدل علی شایستگی‌های اخلاقی معلمان از برازش خوبی برخوردار بود.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که متغیرهای برون‌زا و با میانجی‌گری عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مثبت و معنادار می‌گذارند. از آنجایی که رعایت رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی در سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریتی آن سازمان بستگی دارد، به مدیران مدارس توصیه می‌شود تا با اتخاذ تدابیر لازم زمینه مناسب برای بروز هنجارها و شایستگی‌های اخلاقی را فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای؛ رضایت شغلی؛ شایستگی اخلاقی؛ عدالت سازمانی؛ سبک مدیریت؛ بیگانگی سازمانی

مقدمه

در جهان صنعتی کنونی، شغل و حرفه یکی از جنبه‌های بسیار مهم زندگی هر فرد را تشکیل می‌دهد که مضاف بر تأمین هزینه‌های زندگی، نیازهای روانی افراد از قبیل تعامل اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس را نیز برآورده می‌کند. سازمان‌ها در جوامع انسانی با هدف برآوردن نیازهای مشخص و ویژه‌ای به وجود می‌آیند؛ کارآمدی سازمان‌ها برآیندی از تحقق اهداف ویژه یا فلسفه وجودی آن‌ها است. وجود نیروی انسانی کارآمد، متعهد و متخصص و دلسوز در سازمان‌ها از مزیت‌های رقابتی آن‌ها به شمار می‌رود (۱). از طرفی جهان در هزاره سوم با شکوفایی شگرف دانش بشری مواجه شده و گسترش حیرت‌آور فناوری‌های حاصل از آن را می‌توان مشاهده کرد (۲).

سرمایه انسانی از سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود. سرمایه‌های انسانی یا کارکنان افزون بر انجام وظایف کاری خود، نسبت به فراز و فرودهای سازمان احساس مسئولیت نموده و در مواقع نیاز به یاری سازمان می‌پردازند. چنین کارکنانی از آرزوها و آرمان‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند (۳). از شاخص‌های دستیابی به این نوع کارکنان توسل به اخلاق فردی و اخلاق کاری است. اخلاق کاری صحیح و غلط‌بودن رفتار افراد در محیط کار را نشان می‌دهد (۴)، زیرا رعایت ارزش‌های اخلاقی، بستر دستیابی به نیروی انسانی متعهد می‌باشد (۵).

یکی از چالش‌هایی که امروزه سازمان‌ها با آن رو به رو هستند، مشکلات ناشی از فساد و رفتارهای خلاف اخلاق است. اخلاق به طور ساده عبارت از شناخت درست از نادرست و انجام کار درست است (۶). امروزه تنها عوامل مادی، پیشرفت و موفقیت سازمان را رقم نمی‌زنند، بلکه عوامل معنوی زیادی در این مهم دخیل هستند که یکی از آن‌ها رعایت اخلاق حرفه‌ای است (۷). اخلاق حرفه‌ای نقش راهبردی در موفقیت معطوف به آینده سازمان دارد و دوری از آن سازمان را آسیب‌پذیر و متضرر می‌سازد (۸). اخلاق حرفه‌ای یکی از جنبه‌های مهم فرهنگی سازمان است و بخشی از راهبرد یک سازمان محسوب می‌گردد (۹-۱۰).

هر سازمانی برای بقا باید با محیط بیرون و درون خود ارتباط داشته و نسبت به آن حساس باشد و با مشکلات مبارزه کند و لازمه آن شناخت این مشکلات و ابعاد مختلف آن است (۱۱). از سوی دیگر، توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گروی داشتن سازمان‌های سالم است. یکی از عوامل مرتبط با سلامت سازمانی، عدالت سازمانی است که به میزان منصفانه‌بودن اقدام‌های سازمان در رابطه با کارکنان اشاره دارد (۱۲). رعایت عدالت، به افزایش احساس تعلق خاطر، وفاداری و اعتماد افراد به سازمان منجر می‌شود (۱۳). واژه شغل که در طول زمان تکامل یافته، فرایند چندبعدی است که انسان به عنوان مرکز ثقل و محرک آن قرار گرفته است (۱۴). در همین راستا رضایت شغلی به عنوان یکی از مؤلفه‌های رضایت از زندگی نقش مهمی در عملکرد افراد ایفا می‌کند (۱۵). رضایت شغلی مفهوم پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، جسمانی و عاطفی ارتباط دارد (۱۶-۱۷). پنج بعد شغل که می‌توانند معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی باشند، به صورت کار، مافوق، همکاران، ترفیع و حقوق بیان شده‌اند (۱۹).

رضایت شغلی معلمان برای موفقیت معلم، دانش‌آموزان، مدارس و اجتماع بسیار مهم است (۲۰). معلم موفق کسی است که به عنوان مدیر کلاس با استفاده از امکانات موجود زمینه تحقق اهداف آموزشی را فراهم کند. پس سبک مدیریت کلاس، شیوه به کاررفته توسط معلم برای کنترل دانش‌آموزان است (۲۱).

هرگاه صحبت از بیگانگی سازمانی می‌شود، سه رویکرد جامعه‌شناسانه ستیز، کارکردگرایی و تفسیری مطرح می‌شود. منشأ بیگانگی سازمانی در رویکرد ستیز، علل ساختاری، در رویکرد کارکردگرایی، علل اجتماعی - فرهنگی و در رویکرد تفسیری، رشد افراطی عقلانیت است (۲۲). Hantington بیگانگی را خصلت گروه، قشر و طبقه‌ای از جامعه می‌داند که با ارزش‌های نوین تربیت شده‌اند، اما در یک جامعه غیر پیشرفته زندگی می‌کنند و یا در سازمان‌های غیر پیشرفته کار می‌کنند. از نظر او تحصیلکرده‌ها کسانی هستند که با ارزش‌های جدید و نوین سیاسی و اجتماعی آشنا می‌شوند. در کشورهای در حال توسعه این گروه، عمدتاً با نظام سیاسی،

اجتماعی ویژه‌ای رو به رو هستند که از نظر ارزشی انعطاف لازم برای جذب آن‌ها را ندارد. بنابراین در این جوامع روشنفکران و تحصیلکرده‌ها از جامعه و نظام سیاسی منزوی می‌شوند (۲۳). شایستگی اخلاقی، فضایل و ملکاتی است که آن را محاسن اخلاق می‌نامند و با ممارست‌های علمی و عملی به دست می‌آید. حسن خلق و رعایت ادب، وفای به عهد، عزت نفس، امانتداری، برقراری روابط صحیح، کار تیمی، احترام به دیگران، نوآوری، صداقت و وفاداری، پرهیز از غرور، صبر و بردباری مواردی از این شایستگی‌ها می‌باشند (۲۵-۲۴).

نقش آموزش در تعالی انسان‌ها و نیز شکل‌گیری تمدن‌های بشری، بر هیچ کسی پوشیده نیست. در این بین، مراکز آموزشی با توجه به این‌که تربیت‌یافتگان آن‌ها خود آموزش نسل‌های بعد را عهده‌دار می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه باعث می‌شود که مقوله اخلاق حرفه‌ای به خصوص در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این سازمان‌ها مورد توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه‌های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع مختلف قرار گیرد. در ایران با توجه به برخورداری از دین متعالی اسلام، اخلاق حرفه‌ای و مباحث پیرامون آن مورد عنایت خاصی قرار گرفته است. نظام آموزشی برای این‌که از محیط سازمانی سالم برخوردار شود، محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (معلمان، مدیران، دانش‌آموزان و...) است (۲۶).

در بررسی مطالعات مرتبط، صالحی و همکاران نتیجه گرفتند که بعضی از راهبردهای منابع انسانی با اخلاق حرفه‌ای رابطه معنادار دارند (۲۷). چراغ زاده دریافت که بین اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مؤلفه‌های پشتکار و جدیت در کار و علاقه به کار، توانایی پیش‌بینی دلبستگی شغلی را به صورت معنادار دارند (۲۸). نتایج پژوهش شجاعی فرد و همکاران نشان داد که از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه دلبستگی و علاقه به کار توان پیش‌بینی مدیریت دانش را داشته و مؤلفه دلبستگی به کار توان پیش‌بینی درگیری شغلی را دارد (۲۹). نتایج پژوهش قبادیان نشان داد که بین اخلاق

حرفه‌ای و ابعاد آن در دبیران زن و مرد، دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد تفاوت معناداری وجود ندارد (۳۰).

Fakunmoju دریافت که زنان سطوح بالاتری از اخلاق حرفه‌ای و رضایت از زندگی را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. ارتباط اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی به طور معنادار و مثبت در ارتباط است و رضایت از زندگی با اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار دارد (۳۱). Arciniega و همکاران در پژوهش خود بر روی ۲۵۴ نفر از کارمندان مکزیکی، هفت متغیر تمرکز، اعتماد به نفس، سختی کار، اوقات فراغت، اخلاق حرفه‌ای، تأخیر روزانه و اتلاف وقت را بررسی کردند و دریافتند که اخلاق حرفه‌ای در سطوح فردی برجسته‌تر است (۳۲). Swardt De به این نتیجه رسید که هوش معنوی و اخلاق حرفه‌ای به صورت مستقیم بر یادگیری سازمانی تأثیر مثبت دارند. همچنین هوش معنوی با لحاظ نمودن اخلاق حرفه‌ای بر یادگیری سازمانی به صورت غیر مستقیم تأثیرگذار است (۳۳). Bright و همکاران به این نتیجه رسیدند که سازمان‌ها با ایجاد یک برنامه مدیریتی می‌توانند اخلاقیات را در محیط کار مدیریت کنند (۳۴). برنامه‌های اخلاق به سازمان‌ها کمک می‌کند تا بتوانند در شرایط آشفته، عملکرد اخلاقی خود را حفظ کنند. Rush و همکاران به این نتیجه رسیدند که حمایت حرفه‌ای از کارکنان کنیایی و دیگر جوامع آفریقایی در زمینه مسائل اخلاقی که در محیط کار با آن مواجه هستند، باعث شکوفاتر شدن آن‌ها می‌شود (۳۵). Caras به این نتیجه رسید که نظارت بر اخلاقیات می‌تواند یک روش حمایتی بسیار مهم باشد که در محیط کاری در اجتماع اعمال گردد و انگیزه و کارایی کارمندان را افزایش دهد و موجب بهبود در اوضاع کاری آن‌ها شود (۳۶).

با توجه به نقش مهمی که اخلاق در سازمان‌ها دارد، این مطالعه با هدف تعیین مدل علی شایستگی‌های اخلاقی معلمان مقطع متوسطه انجام شده است. در این پژوهش به بررسی اثرات مستقیم و غیر مستقیم رضایت شغلی، عدالت سازمانی، سبک مدیریت و بیگانگی سازمانی و مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای (علاقه به کار، مشارکت در کار، پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی) بر شایستگی‌های اخلاقی

می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه در تحقیق حاضر ۰/۸۴ به دست آمد (۳۹).

پرسشنامه بیگانگی سازمانی مشتمل بر ۲۲ گویه توسط صدقاتی‌فرد (۱۳۸۷ ش.) ساخته شده است و امتیازدهی آن بر اساس مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر ۰/۸۱ به دست آمد (۴۰). پرسشنامه عدالت سازمانی نیپوف و مورمن (Niehoff & Moorman)، (۱۹۹۳ م.) شامل ۲۰ گویه می‌باشد. این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) امتیازدهی می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر ۰/۸۹ به دست آمد (۴۱).

در این مطالعه برای ارزیابی مدل فرضی، ابتدا با استفاده از روش بیشینه احتمال، به برآورد شاخص‌ها پرداخته شد. شاخص‌های برآوردشده شامل ضرایب اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کل می‌باشد. از ویژگی‌های تحلیل مسیر امکان مقایسه اثرات کل، مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر یکدیگر می‌باشد و با توجه به این ضرایب تأیید یا عدم تأیید فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در نهایت، مشخصه‌های برازندگی مدل و نمودار مدل برازش‌شده پیش‌بینی عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی آورده می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد و برای تعیین روابط بین متغیرهای پژوهش در قالب یک مدل علی بر اساس پیشینه نظری، از آزمون‌های استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Lisrel استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پس از توضیح اهداف پژوهش به شرکت‌کنندگان، رضایت شفاهی آنان کسب گردیده و درباره بی‌نامی پرسشنامه‌ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان داده شد.

پرداخته شد. نتایج این مطالعه می‌تواند به سیاستگذاری و برنامه‌ریزی آموزشی در جهت بهبود شایستگی‌های اخلاقی در دبیران شهر شیراز کمک نماید.

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان مقطع متوسطه شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ بودند که از تعداد ۲۳۱۳ نفر، بر اساس جدول کوکران، ۳۳۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق مشخص گردیدند. در این پژوهش جهت سنجش متغیر اخلاق حرفه‌ای از پرسشنامه گریگوری (Gregory)، (۱۹۹۰ م.) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۳ گویه بوده و چهار مؤلفه علاقه به کار (۶ گویه)، روابط سالم و انسانی (۵ گویه)، پشتکار و جدیت در کار (۶ گویه) و مشارکت در کار (۶ گویه) را مورد سنجش قرار می‌دهد. امتیازدهی این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه در تحقیق حاضر ۰/۸۷ به دست آمد (۳۷).

جهت سنجش متغیرهای فردی و شایستگی اخلاقی از پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای سازمانی و فردی قهرمانی (۱۳۹۰ ش.) استفاده شد. این پرسشنامه مشتمل بر دو بعد و مبتنی بر ۱۹ گویه می‌باشد که ۹ گویه مربوط به عوامل سازمانی و ۱۰ گویه مربوط به عوامل فردی می‌باشد. امتیازدهی این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) می‌باشد. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه در تحقیق حاضر ۰/۸۹ به دست آمد. پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت (Smith)، (۱۹۶۹ م.) دارای ۳۰ گویه بوده بر اساس مقیاس لیکرت ۵ تایی (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) امتیازبندی می‌شود. آلفای کرونباخ پرسشنامه در تحقیق حاضر ۰/۸۶ به دست آمد (۳۸). پرسشنامه سبک مدیریت سالزمن و اندرکولک (Salzman & Anderkolk)، (۱۹۸۲ م.) شامل ۳۵ گویه می‌باشد. این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) امتیازبندی

یافته‌ها

با توجه به مقادیر به دست آمده چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش، توزیع تمامی متغیرها بوده ۳ و برای تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده شد (جدول ۱).

بین تمام متغیرهای مورد مطالعه همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. متغیرهای رضایت شغلی، عدالت سازمانی، سبک مدیریت و بیگانگی سازمانی، علاقه به کار، مشارکت در کار، پشتکار و جدیت و روابط سالم انسانی و عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی دارای اثر کلی بوده و این اثر از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار بود. بیشترین همبستگی بین شایستگی‌های اخلاقی و علاقه به کار ($r=0/61$) و عوامل فردی و پشتکار و جدیت ($r=0/61$) مشاهده شد (جدول ۲).

ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیر مستقیم و اثرات کل متغیرها بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی در جدول ۳ گزارش شده است.

میزان واریانس تبیین شده (R^2) شایستگی‌های اخلاقی در مدل پژوهش برابر با ۰/۳۸ به دست آمد که نشان می‌دهد، ۳۸٪ از واریانس شایستگی‌های اخلاقی توسط متغیرهای برون‌زا قابل تبیین است (جدول ۴). جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده شد. مشخصه‌های برازندگی مدل پیش‌بین پیشنهادی نشان داد که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است. شکل ۱، نمودار برازش مدل تحقیق و ضرایب آن را نشان می‌دهد.

بحث

بر اساس نتایج پژوهش، رضایت شغلی بر عوامل فردی و شایستگی اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. یافته‌های این پژوهش با نتایج مطالعات یوسف (۴۲)، نیری و همکاران (۴۳)، صالحی و باباجانی بابل (۳)، اسماعیلی و صیدزاده (۴۴)، حسین‌پور و قربانی (۴۵)، رحیمی پردنجانی و محمدزاده (۴۶) و Fakunmoju (۳۱) همسو می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی نقش مثبتی در رعایت ارزش‌های اخلاقی

دارد. به عبارت دیگر معلمانی که دارای رضایت شغلی بالاتری هستند، از شایستگی اخلاقی بیشتری برخوردارند. همچنین عدالت سازمانی بر عوامل فردی و شایستگی اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری داشت. این نتیجه با یافته‌های سرمدی (۴۷)، عباسی و خدایاری‌زرنق (۴۸)، شیخی (۴۹)، سیدنظری (۵۰)، محمدی البرزی (۵۱)، رجبی و دهقانی (۵۲)، Bright و همکاران (۳۴) همخوانی دارد. می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رفتارهای عادلانه در سازمان، موجب افزایش تعهد کارکنان و تلاش‌های آنان برای رسیدن به اهداف سازمان می‌گردد.

مطابق با نتایج پژوهش، سبک مدیریت بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش صالحی و باباجانی بابل همسو می‌باشد (۳). بیگانگی سازمانی نیز بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری داشت. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط یوسف (۳۷) و کاظمی و همکاران (۲۳) همسو بود. می‌توان نتیجه گرفت در صورتی که بیگانگی سازمانی در میان کارکنان یک سازمان رخنه کند، اهداف سازمان به خطر می‌افتد و فروپاشی آن دور از انتظار نخواهد بود. کنترل بیگانگی سازمانی سبب حکم‌فرمایی اخلاقیات در درون سازمان و بروز شایستگی‌های اخلاقی در کارکنان می‌گردد. یکی از نظریه‌پردازان جامعه‌شناسی معتقد است که مفهوم از خودبیگانگی با کار، فناوری، سرکوب، مصرف و تقلید ارتباط تنگاتنگ دارد و آن را معضل و مسأله انسان دوران مدرن می‌داند. بنابراین معتقد است که در جوامع صنعتی کنونی، فرد در شرایطی زیست می‌کند که از خودبیگانگی بر زندگی‌اش سایه افکنده و بر کار و تفریح و خواست و آرزوهای او تأثیر نامطلوبی گذارده است (۵۳).

نتایج این پژوهش نشان داد که علاقه به کار بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط میرکمالی و حاج‌خزیمه (۲۵)، رجبی و دهقانی (۵۲)، شجاعی‌فر و همکاران (۲۹)، رحیمی پردنجانی و محمدزاده (۴۶) و خیاط‌مقدم و طباطبایی نسب (۵۴) همسو می‌باشد. می‌توان

انگیزش در بروز اخلاقیات در معلمان مؤثر است و به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در ایفای درست وظایف محوله معلمان نقش دارد.

یکی دیگر از یافته‌های مهم این مطالعه، اثر غیر مستقیم رضایت شغلی از طریق عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی معلمان بود. همچنین عدالت سازمانی، سبک مدیریت و بیگانگی سازمانی از طریق عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی اثر غیر مستقیم داشتند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اثرات غیر مستقیم مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای، شامل علاقه به کار، مشارکت در کار، پشتکار و جدیت در کار و روابط سالم و انسانی در کار بر شایستگی‌های اخلاقی نیز از طریق عوامل فردی صورت می‌گیرد. در همین راستا پیشنهاد می‌شود پژوهشگرانی که در آینده تحقیقاتی از این دست انجام می‌دهند، به بررسی متغیرهایی چون فرهنگ و تعهد سازمانی بر شایستگی‌های اخلاقی بپردازند.

نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد که از بین متغیرهای تحقیق، بین متغیر علاقه به کار و پشتکار و جدیت با شایستگی‌های اخلاقی ارتباط قوی وجود دارد. همچنین بین پشتکار و جدیت و رضایت شغلی با عوامل فردی ارتباط قوی‌تری وجود داشت. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که متغیرهای رضایت شغلی، عدالت سازمانی، سبک مدیریت و بیگانگی سازمانی، علاقه به کار، مشارکت در کار، پشتکار و جدیت و روابط سالم و انسانی و عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی دارای اثرات کلی و معنی‌دار می‌باشند. ۳۸٪ از واریانس شایستگی‌های اخلاقی توسط متغیرهای برون‌زا تبیین می‌گردد. همچنین مدل علی شایستگی‌های اخلاقی معلمان از برازش خوبی برخوردار بود. از آنجایی که رعایت رفتارهای اخلاقی در یک سازمان در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی در سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریتی در آن سازمان بستگی دارد. بنابراین به مدیران مدارس توصیه می‌شود که با اتخاذ تدابیر لازم زمینه مناسب برای بروز رفتارها و شایستگی‌های اخلاقی را فراهم نمایند.

نتیجه گرفت که علاقمندی معلمان به کار باعث می‌شود تا آنان بر مشکلات کاری خویش فائق آمده و در نتیجه بهتر بتوانند جلوه‌های شایستگی اخلاقی را در محیط کار خود بروز دهند. بنا بر نتایج این پژوهش مشارکت در کار نیز بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری دارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط رجبی و دهقانی (۵۲) میرکمالی و حاج‌خزیمه (۲۶)، شجاعی‌فر و همکاران (۲۹)، رحیمی پردنجانی و محمدزاده (۴۶) و خیاط‌مقدم و طباطبایی‌نسب (۵۴) همخوانی دارد. می‌توان به این نتیجه رسید که مشارکت و همکاری کارکنان در سازمان، سودمندی را برای سازمان به همراه می‌آورد و فراگردی است که افراد از طریق آن به دگرگونی دست می‌یابند. همچنین پشتکار و جدیت در کار بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری داشت. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده توسط میرکمالی و حاج‌خزیمه (۲۶)، رجبی و دهقانی (۵۲)، شجاعی‌فر و همکاران (۲۹)، رحیمی پردنجانی و محمدزاده (۴۶) و خیاط‌مقدم و طباطبایی‌نسب (۵۴) همسو می‌باشد. می‌توان نتیجه گرفت که توجه کارکنان به اهداف سازمان که با جدیت و به شیوه‌ای حرفه‌ای صورت می‌گیرد، محیطی را ایجاد می‌کند که توانمندی‌های افراد پرورش یافته و اخلاقیات در آن جلوه‌گر گردد. روابط سالم و انسانی بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری داشت. میرکمالی و حاج‌خزیمه (۲۶)، رجبی و دهقانی (۴۷)، شجاعی‌فر و همکاران (۲۹)، رحیمی پردنجانی و محمدزاده (۴۶) و خیاط‌مقدم و طباطبایی‌نسب (۵۴) به نتایج مشابهی دست یافتند. بنابراین شیوه رفتار و احترام‌گذاری باعث شکوفایی پتانسیل‌های درونی آنان می‌شود. همچنین عوامل فردی بر شایستگی‌های اخلاقی تأثیر مستقیم و معناداری داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های شهیدی و حدادنیا (۵۵)، دانایی‌فرد و همکاران (۲۵)، شیری و همکاران (۲۴) خروشی و همکاران (۵۶)، نصراللهی و همکاران (۵۷)، موسوی و اباذری (۵۸)، محمدداوودی و بهادری (۵۹)، Arciniega و همکاران (۳۲) تا حدی همسو می‌باشد. این نتایج حاکی از آن است که عوامل فردی مانند شخصیت و

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور شیراز است. بدین وسیله از معلمان مقطع متوسطه شهر شیراز که با صبر و حوصله به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند، تشکر و قدردانی شود. تعارض منافع وجود ندارد.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
شایستگی های اخلاقی	۳/۴۵	۰/۷۰۱	۰/۲۲	-۰/۱۲
عوامل فردی	۲/۸۵	۰/۴۱۷	-۰/۸	-۰/۱۷
رضایت شغلی	۳/۲۱	۰/۱۷۸	۰/۴۷	-۰/۲۱
عدالت سازمانی	۳/۰۸	۰/۳۲۷	۰/۱۷	۰/۲۳
سبک مدیریت	۲/۵۷	۰/۲۵۷	-۰/۳۶	-۰/۲۷
بیگانگی سازمانی	۲/۹۱	۰/۵۵۷	-۰/۱۷	۰/۳۸
علاقه به کار	۲/۶۵	۰/۸۸۰	۰/۴۴	-۰/۲۷
مشارکت در کار	۲/۵۹	۰/۳۶۱	-۰/۳۷	-۰/۱۲
پشتکار و جدیت	۲/۴۵	۰/۳۹۱	۰/۱۹	۰/۲۲
روابط سالم و انسانی	۲/۷۷	۰/۳۲۱	۰/۳۱	۰/۱۹

آماره های

جدول ۲: ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

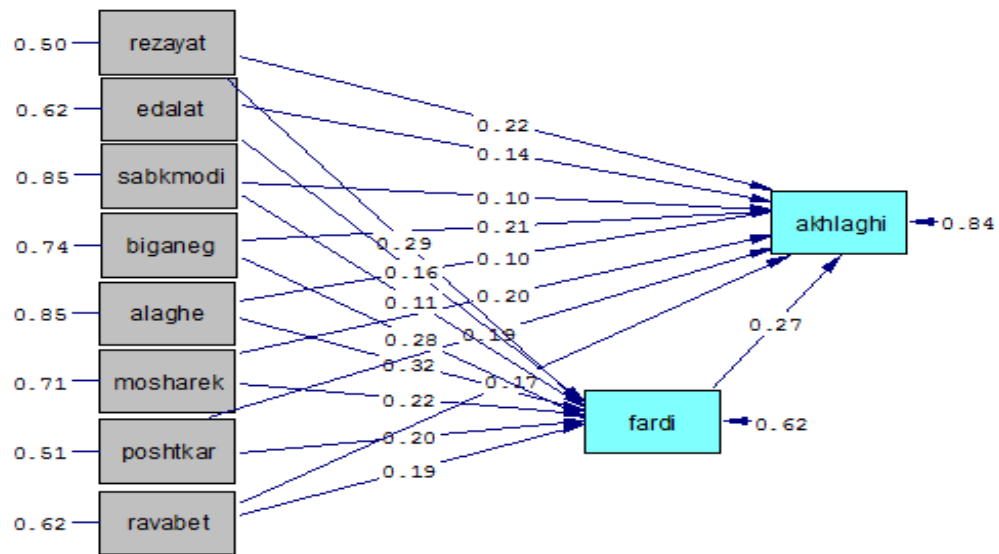
متغیر	شایستگی	عوامل فردی	رضایت شغلی	عدالت سازمانی	سبک مدیریت	بیگانگی سازمانی	علاقه به کار	مشارکت در کار	پشتکار و جدیت	روابط سالم و انسانی
شایستگی های اخلاقی	۱									
عوامل فردی	۰/۲۸**	۱								
رضایت شغلی	۰/۳۸**	۰/۵۸**	۱							
عدالت سازمانی	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۰/۳۰**	۱						
سبک مدیریت	۰/۴۴**	۰/۴۷**	۰/۴۹**	۰/۵۰**	۱					
بیگانگی سازمانی	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۰/۳۸**	۰/۵۷**	۰/۵۵**	۱				
علاقه به کار	۰/۶۱**	۰/۳۰**	۰/۴۹**	۰/۴۷**	۰/۴۱**	۰/۴۰**	۱			
مشارکت در کار	۰/۵۴**	۰/۴۰**	۰/۳۶**	۰/۲۸**	۰/۴۰**	۰/۲۹**	۰/۳۱**	۱		
پشتکار و جدیت	۰/۶۰**	۰/۶۱**	۰/۵۴**	۰/۵۴**	۰/۴۷**	۰/۵۱**	۰/۴۱**	۰/۵۴**	۱	
روابط سالم و انسانی	۰/۲۰**	۰/۴۲**	۰/۳۴**	۰/۴۶**	۰/۲۶**	۰/۲۵**	۰/۴۱**	۰/۳۸**	۰/۲۸**	۱

جدول ۳: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرهای مطالعه بر عوامل فردی و شایستگی‌های اخلاقی

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل
رضایت شغلی	۰/۲۲**	۰/۱۹**	۰/۴۱**
عدالت سازمانی	۰/۱۴**	۰/۱۱**	۰/۲۵**
سبک مدیریت	۰/۱۰**	۰/۰۸**	۰/۱۸**
بیگانگی سازمانی	۰/۲۱**	۰/۱۸**	۰/۳۹**
علاقه به کار	۰/۱۰**	۰/۲۱**	۰/۳۱**
مشارکت در کار	۰/۲۰**	۰/۱۰**	۰/۳۰**
پشتکار و جدیت	۰/۱۹**	۰/۱۰**	۰/۲۹**
روابط سالم و انسانی	۰/۱۷**	۰/۰۹**	۰/۲۶**
عوامل فردی	۰/۲۷**		۰/۲۷**

جدول ۴: مشخصه‌های نکویی برازندگی مدل پیش‌بین

مشخصه	برآورد
مجذور خی	۲۰/۶۵
درجه آزادی	۱۰
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۲/۰۶
ارزش P	۰/۰۲
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۹
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۲



شکل ۱: نمودار برازش مدل تحقیق

References

1. Ghanizadeh Gerayli M, Jaafari P, Gholi Ghourchian N. The Impact of improving professional competencies on the teachers' developing at high school (second period) in Tehran. *Managing Education in Organizations* 2017; 6(1): 51-72. [Persian]
2. Ghaiyoomi A. The relationship between moral intelligence and organizational health managers of Islamic Azad University in Tehran. [Master thesis]. Tehran: Islamic Azad University Branch; 2015. [Persian]
3. Salehi M, Babajani Baboli M. The relationship between work ethics and management style with job satisfaction Employees University. *Bioethics Journal* 2017; 7(23): 29-38. [Persian]
4. Haroon M, Fakhar ZHM, Waiza R. The Relationship between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction in Healthcare sector of Pakistan. *International Journal of Contemporary Business Studies* 2012; 3(5): 6-12.
5. Ebrahimpour H. Functional Impact of Task of Work Ethics (Case Study: University of Mohaghegh Ardabili University staff). *Public Management Research* 2013; 19(6): 83-101. [Persian]
6. Mohammad Davoodi AH, Bahadori S. Determining the factors affecting the effectiveness of professional ethics from the viewpoint of teachers in Qom province. *New Approach in Educational Management* 2017; 3(31): 165-186. [Persian]
7. Moqtadaei L. Study of the Relationship between Professional Ethics and Anti-Citizen Behavior: A Study of the Employees of the University of Isfahan. *Applied Sociology* 2017; 1(65): 145-158. [Persian]
8. Huntly H. Teachers work ethics: Beginning teachers' conceptions of competence. *The Australian Educational Research* 2008; 35(1): 125-145.
9. Czerw A, Grabowski D. Work Attitudes and Work Ethic as Predictors of Work Engagement among Polish Employees. *Polish Psychological Bulletin* 2015; 46(4): 503-512.
10. Ghahremani J. A study of teachers' work ethic all three levels in order to provide a model province. *Journal of Educational Administration* 2011; 3(2): 71-92. [Persian]
11. Cartwright S, Cooper CL. Towards organizational health: Stress, positive organizational behavior and employee well-being. In bridging occupational, organizational and public health. Netherlands: Springer; 2014. p.29-42.
12. Durkhanai M, Alamin S, Khan S. Organizational Justice Effect on Job outcomes: Moderating Effect of Islamic Work Ethics. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal* 2016; 4(2): 48-62.
13. Amrullahi Boyuki N, Shaker Ardakani M, Niknam Joe M. Analysis of Organizational Justice Effects on Organizational Health with Emphasis on the Mediating Role of Social Capital in Public Libraries of Yazd Province. *Library and Information Quarterly* 2017; 20(2): 131-159. [Persian]
14. Ebrahimi E, Arjommandnia AA, Afrouz G. The Assessment of the Impact of an Educational Program Based on Positive Psychology on Increasing Job Satisfaction of Teachers Working in Exceptional School. *Quarterly Exceptional Children Empowerment* 2017; 8(22): 79-110. [Persian]
15. Wilson AB, Vilardo M, Fellingner R, Dillenbeck T. Work-Life Balance Satisfaction: An Analysis of Gender Differences and Contributing Factors. *New York Journal of Student Affairs: The Journal of the College Student Personnel Association of New York State* 2015; 14(2): 3-17.
16. Madaliyeva Z, Mynbayeva A, Sadvakassovac Z, Zholdassova M. Correction of burnout in teachers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2015; 171(2015): 1345-1352.
17. Jamali Y, Klantar Kooshe SM, Shafiabadi A, Salm Abadi M. Development of job satisfaction model based on Islamic lifestyle, marital adjustment and gender in teachers. *Islamic Women's and Family Researches* 2017; 5(8): 45-65. [Persian]
18. Alghamdi FS. Another Look at Job and Life Satisfaction among Employees: Evidence from a Developing Country. *American Journal of Industrial and Business Management* 2015; 5(1): 11-19.
19. Salimi J, Abdi A. Study of the Relationship between Psychological Empowerment and Teacher's Job Satisfaction; Examining the Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior. *School of Psychology* 2017; 6(4): 70-98. [Persian]
20. Amani H, Shabahang MJ. The role of mediator of anxiety and depression in relation between attachment styles and teachers' job satisfaction. *Occupational Medicine* 2017; 9(2): 59-70. [Persian]
21. Hamidi F, Memari H. The prediction of the classroom management style of female teachers on the core of knowledge and academic optimism. *New Approach Quarterly in Educational Management* 2017; 3(312): 126-144. [Persian]

22. Iman MT, Esnaa Ashari F. Investigating the Factors Affecting Organizational Alienation in Iran (Case Study: Administrative Organizations of Shiraz City). *Research Journal of Isfahan University (Humanities)* 2004; 17(2): 1-30. [Persian]
23. Kazemi MS, Oreizi HR, Golparvar M. Relationship between manager's values and personality on meritocracy, civic participation and organizational alienation in traditional and bureaucratic organizations. *Applied Psychology* 2011; 2(18): 48-65. [Persian]
24. Shiri A, Aziziyanpour M, Rostami KR. Investigating the relationship between ethical-Islamic competencies with organizational indifference dimensions. *Culture at Islamic University* 2013; 3(1): 3-18. [Persian]
25. Danaei Fard H, Rajabzadeh A, Darvishi A. Explain the role of morals and service culture in responding to public hospitals. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine* 2010; 3(4): 57-70. [Persian]
26. Mirkamali SM, Haj Khazime M. Explaining organizational health based on the role of professional ethics components of elementary school boys in Tehran. *New Approach in Educational Management* 2017; 8(1): 231-261. [Persian]
27. Salehi M, Hoseini Dronkolaei SZ, Mohammadi SH. Human Resource Strategies Regarding Professional Ethics Staff of Mazandaran University of Medical Sciences. *Bioethics Journal* 2017; 7(24): 37-45.
28. Chergzadeh M. Relationship between work ethics and occupational attachment of secondary school teachers in district 2 of Khorramabad city, The 5th International Conference on Psychology and Social Sciences. Tehran: Mehr Ishraq Conferences; 2016. http://www.civilica.com/Paper-RAFCON05-RAFCON05_187.html.
29. Shojayfar Z, Marziyeh A, Nastiezaie N. The relationship between professional ethics with knowledge Management and Job Involvement. *Bioethics Journal* 2017; 7(23): 17-28. [Persian]
30. Ghobadian M. Comparison of professional ethics among male and female secretaries of secondary school in Khorramabad. *Journal of Educational Research* 2018; 4(35): 1-18. [Persian]
31. Fakunmoju SB. Work ethic and life satisfaction among social workers in Massachusetts: the moderating effect of gender. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance* 2018; 4(42): 1-21.
32. Arciniega LM, Woehr DJ, Del Rincn Germn A. Examining regional variability in work ethic within Mexico: Individual difference or shared value. *International Journal of Psychology* 2018; (1): 1-8.
33. De Swardt HCR, Van Rensburg GH, Oosthuizen MJ. Supporting students in professional socialisation: Guidelines for professional nurses and educators. *International Journal of Africa Nursing Sciences* 2017; 6: 1-7.
34. Bright G, Naomi T, Peter H, Bethany H. Faith-based Youth Work: Education, Engagement and Ethics. London UK: SAGE Publications; 2017. p.197-212.
35. Rush E, Mungai N, Gidraph G. The Challenges of Maintaining Social Work Ethics in Kenya. *Ethics and Social Welfare* 2014; 8(2): 170-186.
36. Caras A. Ethics and Supervision Process - Fundaments of Social Work Practice; Procedia. *Social and Behavioral Sciences* 2013; 92(2013): 133-143.
37. Copashi A. A Study of the Relationship between Psychological Pressure and Professional Ethics with the Effectiveness of Secondary Teachers in Jask City. Master's Thesis. Bandar Jask: Islamic Azad University; 2018.
38. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes: Rand McNally. 1969.
39. Saatchi M, Kamkari K, Askarian M. Psychological tests. Tehran: Virayesh Publisher; 2010.
40. Sedaghati Fard M, Abdollahzadeh M. Survey of job alienation among personnel and the effective factors on it. *New Quarterly Journal of Industrial/Organizational Psychology* 2010; 1(1): 9-22. [Persian]
41. Niehoff BP, Moorman RH. Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal* 1993; 36(3): 527-556.
42. Yousef DA. Islamic Work Ethic A Moderator between Organizational Commitment and Job Satisfaction in A Cross-Cultural Context. *Personnel Review* 2001; 30(2): 152-169.
43. Nayyeri SH, Golparvar M, Mahdad M. Role of ethical values and ethical-oriented leader in decrease job stress of member. *Ethics in Science Quarterly* 2010; 5(3-4): 67-76. [Persian]
44. Esmaeili M, Seidzadeh H. The effect of job satisfaction on performance with the mediating role of

- organizational loyalty. *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Development)* 2017; 25(83): 51-68. [Persian]
45. Hosseinpour D, Ghorbani Paji A. The Impact of Human Resources Development Strategies on Organizational Effectiveness with Intermediary Role of Mutual Trust and Job Satisfaction among Staffs in Mazandaran Sports and Youth Organization. *Strategic Management Research* 2017; 23(65): 45-75. [Persian]
46. Rahimi Pordnajani T, Mohammadzadeh Ebrahimi A. Designing and testing the Model of Percedents and Outcomes of Islamic Islamic work ethic. *Medical Ethics Journal* 2017; 11(40): 39-51. [Persian]
47. Sarmadi MR. Providing the causal model of Islamic work ethic and organizational commitment with the intermediate role of organizational justice and job values. *New Approach Quarterly in Educational Management* 2016; 7(27): 61-74. [Persian]
48. Abbasi M, Khodayari zarnagh R. Ethical values in the light of organizational justice. *Bioethics Journal* 2011; 1(2): 83-98. [Persian]
49. Sheikhi A, Tonabandeh M, Reyhani Yasaweli A. The Relationship between Organizational Justice and Mediation of Job Stress on Nursing Work Ethics (a Case Study). *North Khorasan Medical Journal* 2016; 8(4): 693-699. [Persian]
50. Seyed Nazari Z, Hassani M, Ghaleei AR, Kazemzadeh Beytali M. Relationship of perception of organization politics With Turnover Intentions, job performance, and organization citizenship behavior: Emphasis on the mediating Role of organizational justice. *Journal of Rehabilitation* 2016; 17(4): 338-349. [Persian]
51. Mohammadi Alborzi A, Niaz Azeri K, Taqvaei Yazdi M. The Effect of Organizational Justice and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior. *New Approach Quarterly in Educational Management* 2017; 3(31): 55-78. [Persian]
52. Rajabi S, Dehghani Y. The Prediction of NAJA's Employees Productivity on the basis of perceived organizational justice, job satisfaction and Organizational citizenship behavior. *Journal of Military Medicine* 2017; 19(4): 400-409. [Persian]
53. Manouchehri A, Shabani A. The Relationship between Identity and Citizenship in Herbert Marcuse's Thoughts. *Quarterly Journal of Political Science Research* 2017; 2(22): 53-80. [Persian]
54. Khayat Moghadam S, Tabatabai Nasab SM. Components of Professional Ethics in Management. *Journal of Ethics in Science and Technology* 2016; 11(1): 127-136. [Persian]
55. Shahidi N, Haddadnia S. The study of the relationship between the competencies and the status of female teachers with their teaching quality at Azad-Islamic University. *Journal of Women and Society* 2017; 8(3): 11-134. [Persian]
56. Khoroshi P, Nasr Esfahani AR, Mirshah Jafari SE, Musapour N. Conceptual Model of Expected Competencies of Teacher Students in Curriculum of Farhangian University Based on Experts' Viewpoints. *Quarterly Journal of Measuring and Educational Evaluation Studies* 2017; 7(18): 169-199. [Persian]
57. Nasrollahi M, Khorshidi A, Khosravi AA. Identification of professional competency components of managers and staff of Islamic Azad University, South Tehran Branch. *Journal of Quantitative Studies in Management* 2016; 4(24): 171-191. [Persian]
58. Mousavi F, Abazari Z. The Relationship between Professional Competency of Professors and Cultural Engineering from the Perspectives of Ph.D Students of the University of Welfare and Rehabilitation Sciences in Tehran and Islamic Azad University of Kermanshah. *Journal of Culture at Islamic University* 2017; 7(3): 353-370. [Persian]
59. Mohammad Davoodi AH, Bahadori S. Determining the Factors Affecting the Effectiveness of Professional Ethics from the Viewpoints of Teachers in Qom Province. *New Thoughts in Educational Sciences Quarterly* 2017; 3(31): 165-186. [Persian]